

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Вищого навчального
закладу Укоопспілки
«Полтавський університет
економіки і торгівлі»
18 квітня 2019 року № 88-
Н

Форма № П-4.04

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

Навчально-науковий інститут бізнесу та сучасних технологій
Форма навчання денна
Кафедра міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин

Допускається до захисту
Завідувач кафедри
_____ Л. С. Франко
«_____» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:
«Інтеграція України у світовий ринок праці»

*зі спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини освітня програма
«Міжнародний бізнес» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти*

Виконавець роботи **Кокоза Артем Віталійович**

(підпис, дата)

Науковий керівник **к. е. н. Стрілець Вікторія Юріївна**

(підпис, дата)

Рецензент **Перегида Юлія Володимирівна**

Полтава 2021

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичні основи дослідження міжнародного ринку праці в світовій економічній системі.....	6
1.1. Міжнародний ринок праці: сутність, структура та особливості функціонування.....	6
1.2. Механізм інтеграції України у міжнародний ринок праці.....	15
Висновки до розділу 1.....	21
Розділ 2. Сучасний стан інтеграції України у міжнародний ринок праці.....	24
2.1. Сучасні тренди в системі міжнародного ринку праці.....	24
2.2. Дослідження інтеграційної політики України у світовий ринок праці.....	32
Висновки до розділу 2.....	40
Розділ 3. Стратегічні перспективи інтеграції України з міжнародним ринком праці.....	43
3.1. Перспективи інтеграції України в міжнародний ринок праці в умовах глобалізації.....	43
3.2. Шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці.....	52
Висновки до розділу 3.....	61
Висновки.....	63
Список використаних інформаційних джерел.....	65
Додатки.....	72

ВСТУП

Актуальність теми. Ринок праці є складовим елементом ринкової економічної системи, стан якого безпосередньо залежить від загальної економічної ситуації, розвитку підприємництва, освітніх послуг, а також впливу сучасних викликів та загроз економічному зростанню України. Інтеграція України у міжнародний ринок праці відкриває ряд переваг (зростання зайнятості, доходів населення, продуктивності праці, попиту і пропозиції на робочу силу), а тому дослідження особливостей та ключових характеристик інтеграції та розробка рекомендацій є наразі актуальним та необхідним.

Реформа трудових відносин в Україні не призвела до подолання кризових явищ у сфері зайнятості, формування дієвих інститутів ринку праці, помітного зростання реальних доходів домогосподарств, детінізації економіки. В Україні недостатньо враховано успішний досвід зарубіжних країн щодо інтеграції у міжнародний ринок праці, впровадження відповідних ефективних програм державної політики зайнятості. Тому дослідження знарядь інтеграції України у міжнародний ринок праці, напрямів підвищення ефективності їхнього застосування набуває особливого значення для прискорення трансформації сфери зайнятості вітчизняної економіки.

Економісти здавна цікавилися проблемами зайнятості і механізмом інтеграції України у міжнародний ринок праці. Так, Калініна С. П. досліджує трансформацію міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень [29]; Петрова М. І., Близнюк В. В. розглядають імперативи та можливості змін в Українському ринку праці [64]; Бойко А. М. розглядає особливості розвитку міжнародного ринку праці в сучасних економічних умовах [7]; Смутчак З. В. акцентують увагу на проблемі трудової міграції та визначенні позитивних та негативних наслідків для економіки [58]; Литвин О. Є.,

Нікітчук С. М. досліджують трансформацію ринку праці під впливом міграційних процесів [36].

Метою роботи є дослідження інтеграції України у міжнародний ринок праці та розробка пропозицій до покращення цього процесу.

Визначена мета передбачає виконання наступних **завдань**:

- розглянути сутність, структуру а особливості функціонування міжнародного ринку праці;
- дослідити механізм інтеграції України у міжнародний ринок праці; визначити сучасні тренди в системі міжнародного ринку праці;
- провести дослідження конкурентоспроможності України на міжнародному ринку праці;
- визначити перспективи інтеграції України в міжнародний ринок праці в умовах глобалізації;
- запропонувати шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці.

Об'єктом дослідження є міжнародний ринок праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти інтеграції України у міжнародний ринок праці.

Методи дослідження. Методичну основу роботи становлять положення економічної теорії, макроекономіки, державного регулювання міжнародного ринку праці. Відповідно до поставлених завдань використано такі методи дослідження: етимологічний та еволюційний – для дослідження сутності понять «праця», «ринок праці». Системний, діалектичний, трендовий аналіз – під час структурування наукового ландшафту міжнародного ринку праці. Статистичні, економіко-математичні методи – при дослідженні аналітичних даних щодо сучасного стану розвитку ринку праці України та її місця у міжнародному ринку праці. Методи експертного опитування – під час дослідження ключових характеристик, переваг та недоліків інтеграції України у міжнародний ринок.

Інформаційна база дослідження. У дослідженні використовувалися закони України, укази Президента України, нормативні акти Кабінету Міністрів України; статистичні дані й аналітичні матеріали Державної служби статистики України, інформація групи Світового банку, Європейської комісії, Організації економічного спілкування та розвитку, результати наукових досліджень із проблем інтеграції міжнародного ринку праці.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Виконання кваліфікаційної роботи пов'язане з планом наукових досліджень Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» за темою «Сучасні процеси глобалізації: рушійні сили, мегатренди, суперечності» (0113U006220). Внесок автора полягає у визначенні ролі України у міжнародному ринку праці.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні положення і отримані результати досліджень оприлюднені на XLIV Міжнародній науковій студентській конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2020 рік «Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті» (м. Полтава, 30-31 березня 2021 року).

Публікації: Кокоза А. В., Стрілець В. Ю. Інтеграція України у міжнародний ринок праці. Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті: XLIV Міжнародній науковій студентській конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2020 рік (м. Полтава, 30-31 березня 2021 року). Полтава: ПУЕТ, 2020. С. 297 – 302 [33].

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

1.1. Міжнародний ринок праці: сутність, структура та особливості функціонування

У сучасних умовах глобалізації та підвищення конкуренції на світових ринках перед національними економіками постає необхідність більш гнучко реагувати на зміни фінансово-економічної ситуації. Умови становлення постіндустріального суспільства в Україні спонукають до поширення гнучкої зайнятості, яка передбачає «розмивання» основних стандартів правовідносин на ринку праці. Фактори, що зменшують попит на стандартну зайнятість та розширюють використання гнучкої нестандартної зайнятості, різноманітні та зумовлені об'єктивними глобалізаційними процесами, які впливають на розвиток національної економіки.

Перш ніж розглянути практичні заходи інтеграції України у міжнародний ринок праці та визначити рекомендації до полегшення цього процесу, слід детально дослідити теоретичну сутність поняття «міжнародний ринок праці».

Досліджуючи поняття «праця», слід розуміти певні притаманні цьому поняттю ключові характеристики (рис. 1.1). Академічний словник української мови визначає працю як «діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей» [1]. Інші джерела надають тлумачення праці як «цілеспрямованій діяльності людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому [9]; «складному і багатоаспектному явищу, яке

відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невіддільним від людського життя; це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей; першооснова і необхідна умова життя людей і суспільств» [45].

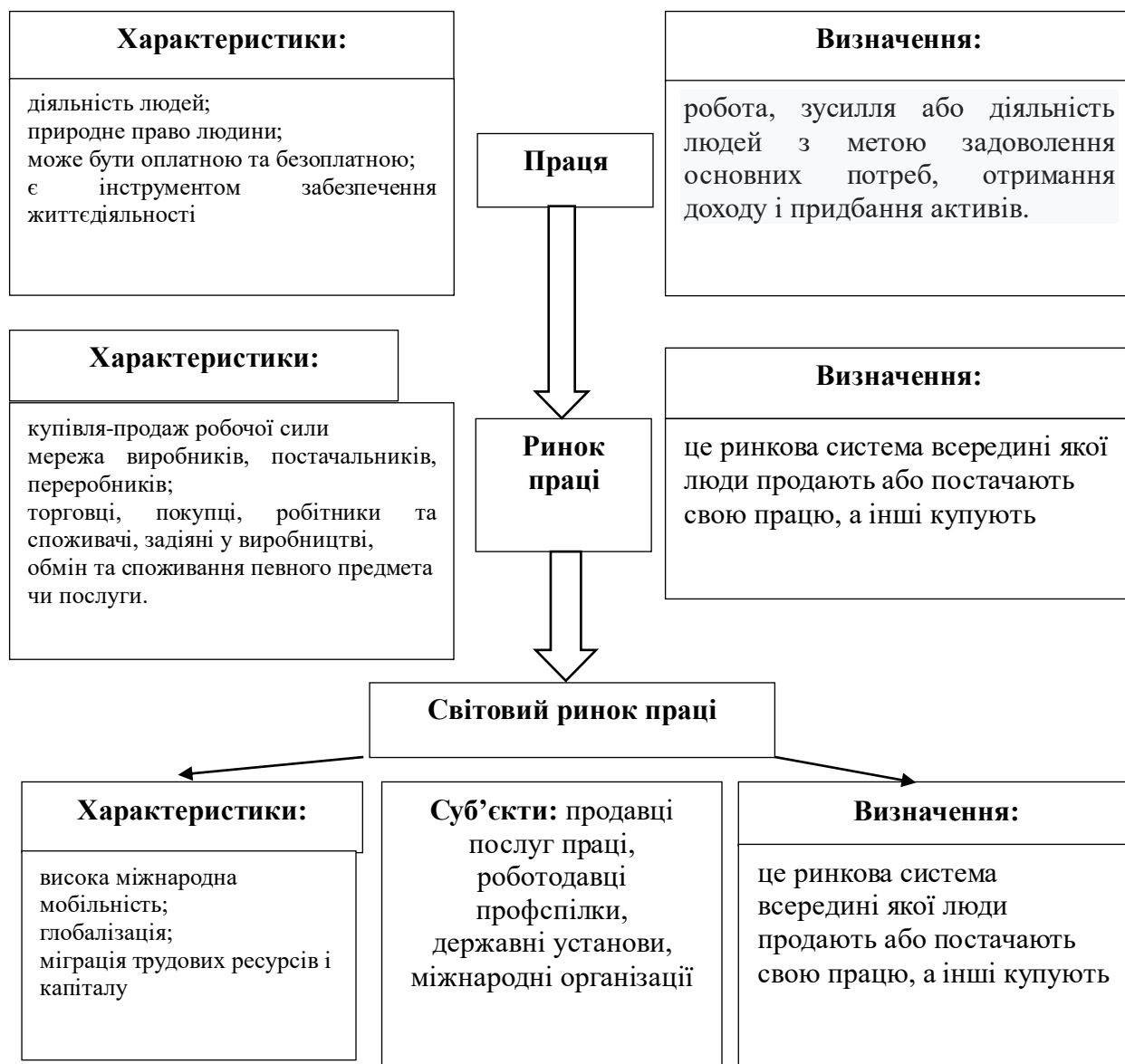


Рисунок 1.1 – Генезис визначення поняття «світовий ринок праці»

Джерело: складено автором на основі [29; 12].

Досліджуючи із правової точки зору, Гетьманцева Н. зазначає, що з юридичної точки зору працю можна розглядати в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні праця – це первиннонеобхідна, суспільно-

корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов'язана з реалізацією унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку із цим правового регулювання.

У вузькому розумінні праця – це цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення її потреб і інтересів [13, с. 65].

Тлумачення поняття «ринок праці» (табл. 1.1) різними авторами дозволили визначити його як «мережу виробників, постачальників, переробників, торговців, покупців, робітників та споживачів, задіяні у виробництві, обмін та споживання певного предмета чи послуги». Система включає різні форми інфраструктури, постачальників вхідних даних та послуги. Він діє в контексті правил та норм, які формувати особливе ділове середовище цієї системи.

Головними компонентами ринку праці є попит на робочу силу та її пропозиція. Попит - це суспільна платоспроможна потреба у робочій силі; визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці кон'юнктурою взаємопов'язаних з ним ринків капіталів, товарів і послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами. Пропозиція - це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На обсяг пропозиції впливають такі фактори: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили із сфери економічної діяльності, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільного виробництва і науково-технологічного розвитку галузей економіки [6].

Таблиця 1.1 – Тлумачення поняття «ринок праці» різними джерелами

Джерело	Визначення
Богатирьов К. О. [6]	Ринок праці – це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів
Вікіпедія [9]	Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з купівлею і продажем трудових послуг працівників (послуг праці).
Калініна С. П. [29]	Ринок праці – це сукупність соціально-економічних і трудових відносин між найманими працівниками та підприємцями щодо організації, використання та купівлі-продажу здатності робочої сили до певного виду робіт
Лібанова Е. М. [37]	Ринок праці – це товарно-грошові відносини, що пов'язані, поперше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили.
Волянська-Савчук Л. В. [12, с. 121].	Ринок праці є складною системою відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу
Чернявська Ю. Б. [66, с. 155].	Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між працівниками і роботодавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує усі фази відтворення працівника і ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацевдатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів

Гносеологічний аналіз поняття ринку праці доводить необхідність виявлення суб'єктів, які на ньому діють (табл. 1.2). У нашому випадку - це інститути, які формують систему соціально-трудових відносин, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня й якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому. Сучасні проблеми та особливості функціонування ринку праці України віддзеркалюють глибинні внутрішні суперечності та особливості, притаманні національній економіці, сфері зайнятості через незавершеність структурної перебудови економіки, політичні потрясіння, слабку керованість соціально-економічною політикою у сфері праці [12].

Таблиця 1.2 – Суб'єкти формування системи соціально-трудових відносин на ринку праці, що доводять реальність його існування [12]

Інститути	Основні види	Основний інтерес
Інститути-суб'єкти		
Роботодавець	Юридичні особи, фізичні особи (самозайняті)	Одержання прибутку у ході використання інтелектуально-трудового потенціалу -власного і залучених працівників
Працівник	Зайнятий, найманий, штатний, безкоштовно працюючий, тимчасово незайнятий, безробітний	Одержання доходу в ході використання особистого інтелектуально-трудового потенціалу, в тому числі з можливістю подальшого інвестування у свій людський капітал
Посередник	Рекрутингові, страхові, банківські та ін. компанії, освітні установи	Одержання прибутку від надання затребуваних суб'єктам ринку праці послуг, обслуговування їхніх доходів, сприяння розвитку інтелектуально-трудового потенціалу
Інститути-регулятори		
Державні	Профільні органи державної влади, у т.ч. державна служба зайнятості	Оптимізація впливу ринку праці на соціально-економічний розвиток країни (регіонів) з прямим відображенням на податкових платежах, рівнях зайнятості, конкурентоспроможності бізнес-середовища; соціальний захист і підтримка суб'єктів ринку
Громадські	Форми самоорганізації суб'єктів ринку (роботодавців, працівників)	Консолідація зусиль для захисту інтересів
Міжнародні	Міжнародні організації	Контроль дотримання стандартів міжнародного трудового права

Під міжнародним ринком праці розуміється система відносин, що виникають щодо узгодження попиту й пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які сформувалися через нерівномірність кількісного й якісного розміщення робочої сили в країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення [7].

Петрова Л.І. стверджує, що міжнародний ринок праці – це складна система взаємовідносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів з огляду на кількісні та

якісні характеристики, умови відтворення робочої сили, оплати праці, соціального захисту тощо [65, с. 76].

Погоджуємося із твердженням Бойко А.М., що у процесі формування міжнародного ринку праці відбувалась його поступова сегментація, тобто утворення в межах міжнародного ринку декількох приватних, відносно автономних ринків робочої сили зі своїми закономірностями руху робочої сили. Така сегментація робочої сили відображає особливості міжнародного поділу праці, кваліфікації робочої сили й попиту на неї. Тобто склад робочої сили, що виступає на цьому ринку, не є однаковим, але все ж таки має специфічні риси й особливості, що відрізняють їх у цілому від робітників, що виступають тільки на національних ринках праці. Ці робітники мобільніші й мають більші здатності пристосовуватися до вимог наймачів [7]. Так, до основних сегментів сучасного міжнародного ринку праці доцільно віднести: транснаціональні корпорації; середнє та мале підприємництво розвинутих країн; підприємці країн, що розвиваються; міжнародні організації. Характерною особливістю сучасного етапу розвитку міжнародного ринку праці є його сегментація [29, с. 49]:

- робоча сила, що має високий рівень кваліфікації, стабільні трудові навички, забезпечена постійною зайнятістю і високою зарплатою. Походження – промислово розвинуті країни, країни з середнім рівнем розвитку, нові індустріальні країни; сфера діяльності – великі ТНК. Рух у цій групі називають «втечею мізків» (як правило, це люди, не вдоволені матеріальними аспектами праці або перспективами професійного зростання);

- висококваліфіковані фахівці (науковці, інженери, аналітики, програмісти), пов'язані зі сферою науки і послуг. Їх особливістю є те, що вони володіють і здатні засвоювати й виробляти значні обсяги інформації. Країна походження особливої ролі не відіграє. Сфера діяльності – ТНК, сучасні високотехнологічні компанії;

- робоча сила, що має досить високий рівень кваліфікації, але не має досвіду роботи в західних компаніях. Походження – райони світу з

відносно низьким рівнем економічного розвитку. Місце працевлаштування – середні і дрібні компанії;

- нелегальна робоча сила. У цю групу входить широке коло осіб, що відрізняються за країнами походження, причинами міграції, рівнем професійної кваліфікації. Об'єднує їх нелегальне становище в країні перебування, відсутність юридичних і політичних прав. Місце працевлаштування – дрібні підприємства, нездатні впроваджувати сучасні трудозберігаючі технології, сфера послуг;

- фахівці в області інформації та програмування з країн, що розвиваються, та країн з перехідною економікою, що мають доступ до засобів обміну інформацією та виконують роботу в місці постійного проживання на замовлення західних компаній;

- «транснаціональна робоча сила» – високомобільні групи фахівців, що мають досвід роботи в міжнародному бізнесі, затребувані й готові в будь-який момент задовольнити попит на робочу силу підприємств, розташованих у різних регіонах світу.

В економіках розвинених країн національний ринок праці організаційно поділяється на два великих сегменти: первинний і вторинний. До первинного належать працівники перспективних галузей економіки, які мають високий науково-технічний потенціал і зорієнтовані на задоволення конкретних потреб споживачів.

Основною тенденцією розвитку організаційної будови розвиненої економіки є зміцнення первинного сегмента ринку праці. До вторинного ринку включаються працівники традиційних та застарілих галузей виробництва, з консервативними технологіями і спадним попитом на продукцію. Якщо механізмом координації праці в першому сегменті слугують горизонтальні та вертикальні інтеграційні зв'язки, то другий сегмент часто вимагає дотацій, субсидій, державного забезпечення тощо (табл. 1.3). Частина працівників вторинного ринку праці поповнює лави безробітних.

Таблиця 1.3 – Сегментаційна модель первинного і вторинного ринків

Критерій сегментації	Первинний ринок	Вторинний ринок
Спосіб включення робочої сили у процес праці	Довготривалі трудові контракти, нормований або ненормований робочий час, вагома підтримка з боку профспілок у питанні найму на роботу. Стабільний характер зайнятості.	Короткострокові трудові контракти або тимчасові договори чи угоди, неповний робочий час, сезонна, тимчасова робота, мала або незначна підтримка з боку профспілок у питаннях найму на роботу. Перервний характер зайнятості.
Спосіб координації праці	Висока частка функцій саморегулювання, самоуправління, переважання творчих елементів, висока відповідальність за кінцеві результати роботи. Зайнятість на основних ділянках роботи. Низький ступінь нормування робочого часу та праці. Участь в управлінні виробництвом на підприємстві.	Здійснення виконавчих, допоміжних функцій. Відсутність елементів саморегулювання. Високий зовнішній контроль. Низька відповідальність за кінцеві результати. Високий ступінь нормування робочого часу і праці. Неможливість участі в управлінні процесом виробництва.
Спосіб оцінки праці	Високий рівень оплати праці. Залежність заробітної плати від посади, рівня кваліфікації, міри відповідальності. Орієнтація на індивідуальний характер оплати праці залежно від виконавця. Поєднання заробітної плати з іншими формами доходів: дивідендами, участю у прибутках.	Низький рівень оплати праці. Залежність заробітної плати від виробітку, дисципліни. Орієнтація на колективні результати оплати праці. Обмеження заробітної плати платнею за виконану роботу. Слабка диференціація заробітної плати залежно від особистості

Джерело: складено автором на основі [59].

Отже, до первинного ринку належать працюючі на умовах стабільної гарантованої зайнятості, високих доходів, з високим рівнем якості робочої сили. Представники вторинного ринку праці мають протилежні характеристики. Розглянемо їх детальніше за обраними критеріями.

Погоджуємося із твердженням Старостенко Г.Г., що формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами: по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу; по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перешкоди між ними [60, с. 22].

Тенденції розвитку міжнародного ринку праці визначають у першу чергу процеси транснаціоналізації капіталу та міжнародної трудової міграції. Спрямування інвестиційних потоків у менш розвинені регіони світу, формування інформаційної економіки, поява нових центрів економічного розвитку визначають попит не тільки на дешеву робочу силу свого базування, а й на іноземну робочу силу з огляду на рівень кваліфікації, професійні навички, менталітет тощо. При цьому, як правило, інституційний механізм (держава, профспілки, підприємницькі організації) спрямований на захист національних працівників від низької ціни послуг іноземної робочої сили, що певною мірою спотворює ринкові умови [65, с. 77].

Досліджуючи причини міграції, слід погодитися із твердженням Калініної С.П., Коровчук Ю.І., Кушнарєнко О.П., що фактори міжнародної міграції робочої сили є пов'язаними з рівнем економічного розвитку окремих країн, станом міжнародної економіки, рівнем розвитку економічних зв'язків. Вплив здійснюють політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші чинники. Вони визначаються співвідношенням і потребами у факторах виробництва, рівнем зайнятості, напрямком й інтенсивністю взаємного переміщення факторів праці й капіталу, змінами в структурі виробничих потреб [65].

Неоднозначне ставлення країн світу до глобалізаційних тенденцій пов'язано з ризиками та негативними наслідками, в тому числі на ринку праці. Зміни в обробній промисловості, сфері послуг приводять до того, що галузі, які отримують вигоди від зовнішньої торгівлі, і галузі, пов'язані з експортом, потребують більшого припливу капіталу і кваліфікованої робочої сили. В той час низка інших галузей, таких як охорона здоров'я, наука, освіта, культура і мистецтво, значно програє від глобалізаційних процесів, втрачаючи свої конкурентні переваги внаслідок відкритості ринку. Це означає можливість відпливу капіталів і робочої сили з цих галузей, що слугує головною причиною для вживання адаптаційних заходів, пов'язаних з дуже великими витратами. Слід зазначити, що витрати в даному випадку передбачають не

лише фінансовий аспект, але і соціальний, інституційний, політичний та моральний [65]. Так, серед ключових ризиків трудової міграції України слід виділити: помірне скорочення чисельності працездатного населення України, зростання розмірів середньомісячної заробітної плати вищими темпами, ніж темпи росту індексу споживчих цін, помірне збільшення чисельності безробітного населення працездатного віку, помірне збільшення рівня безробіття, зменшення розмірів заборгованості з виплати заробітної плати [42].

Разом з тим негативні наслідки міграції спричиняються нерегульованим напливом мігрантів і призводять до збільшення кількості конфліктів на міжетнічній основі, стимулювання тіньового сектора економіки, зростання злочинності, зниження рівня заробітної платні.

Стосовно країни-виїзду негативні наслідки пов'язані з неповоротними витратами на освіту, охорону здоров'я, втрату державою трудового потенціалу, соціальні проблеми виховання і розвитку дітей мігрантів, які залишаються в країні виїзду, а також неявними втратами від виїзду найбільш активної частини працівників.

Отже, в результаті систематизації наукових уявлень про сутність ринку праці відповідно до міждисциплінарної парадигми дослідження ринку праці, було сформовано до розуміння сутності ринку праці та міжнародного ринку праці, визначено ключові причини його формування та ризики, що він несе для країни.

1.2. Механізм інтеграції України у міжнародний ринок праці

Інтеграція України у міжнародний ринок праці передбачає застосування певних важелів, інструментів, інститутів, нормативно-правового та інформаційного забезпечення. Все це у комплексі складає механізм інтеграції України у міжнародний ринок праці (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 – Складові механізму інтеграції України у міжнародний ринок праці

Джерело: складено автором на основі [29; 59].

Розглянемо більш детально кожен складову. Роль нормативно-правового забезпечення у механізмі інтеграції України у міжнародний ринок праці полягає у реалізації прагнення України приєднатися до Європейського Союзу, що вимагає на першому етапі адаптації наших законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці до його директив і стандартів. Передусім необхідно переглянути концепцію щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в нашій країні.

Головною формою законодавства у галузі охорони праці є рамкові директиви, які зобов'язують будь-яку із держав, що їх ратифікувала, досягти визначеного директивою результату, проте залишають за національними

органами право обирати методи й засоби його досягнення. Директиви з охорони праці визначають мінімальні вимоги з можливістю для держав-учасниць відступати від мінімальних вимог, однак лише в бік їхнього перевищення. За загальним правилом, у директивах зазначають і терміни, в які мають бути досягнуті запропоновані результати, однак вони не містять детальної інформації про хід їхнього впровадження [41].

За останні роки в Україні імплементовано 6 директив ЄС: Директиву 2014/28/ЄС про гармонізацію законодавства держав-членів стосовно надання на ринку вибухових речовин цивільного призначення; Директиву 92/104/ЄС про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту працівників на гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування; Директиву 89/656/ЄС про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях; Директиву 2014/68/ЄС про гармонізацію законодавства держав-членів щодо надання на ринку обладнання, що працює під тиском, як постанову Кабінету Міністрів України; Директиву 90/270/ЄС про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями;

Частково імплементовано Директиву 89/391/ЄС про запровадження заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки працівників на роботі.

Важливу роль у нормативно-правовому забезпеченні інтеграції України до європейського ринку є підписання у 2015 році Україною Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони [62].

Так, інтеграція України у світовий ринок праці є одним із завдань, визначених Угодою про Асоціацію України та ЄС (Стаття 16 Співробітництво у сфері міграції, притулку та управління кордонами; Стаття 17 Поводження з працівниками; Стаття 18 Мобільність працівників та інші).

Стаття 16 Угоди присвячена співробітництву у сфері міграції, притулку та управлінню кордонами. В даній статті декларується важливість спільного керування міграцією між країнами, включення важливих проблем міграційної сфери до національних стратегій економічного розвитку регіонів походження міграції. В цій статті передбачається, що ЄС та Україна докладатимуть спільних зусиль для подолання причин виникнення міграції, запровадженні ефективної політики протидії нелегальній міграції, співпрацюватимуть в реалізації прав біженців, відповідно до умов Конвенції ООН про статус біженців 1951 р., а також Протоколу щодо статусу біженців 1967 р. Статтею 17 Угоди робітникам з України гарантуються рівні трудові права з правами місцевих громадян країн ЄС, відповідно до національно законодавства в таких країнах. Аналогічні зобов'язання бере на себе і Україна стосовно робітників з країн-членів ЄС. Окрему увагу в Угоді (ст. 18) надано мобільності працівників. Так, передбачається, що для українських трудових мігрантів повинні бути збережені, а за можливості, і покращенні можливості для доступу на ринок праці ЄС. Акцент робиться, в першу чергу, на тих країнах, що вже підписали з Україною Угоди про працевлаштування робітників, іншим же державам ЄС пропонується вивчити можливість укладання відповідних умов. Інші можливості, такі як розширення доступу для професійного навчання українців в ЄС, розглядатиме Рада Асоціації, при цьому вона враховуватиме поточний стан справ на ринку праці країн ЄС [62 59, с. 117].

Підписання Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС дає можливість поглибити інтеграцію України в Європейський ринок праці. Зважаючи на залежність України від зовнішньої міграції в умовах нестабільного розвитку інших форм міжнародних економічних відносин, а також на довгострокову потребу нових мігрантів в країнах ЄС, співпраця в сфері трудової міграції є об'єктивною та перспективною метою для обох сторін вже впродовж найближчих років.

Під інформаційним забезпеченням механізму інтеграції у світовий ринок нами розуміється сукупність баз даних, нормативної бази, що дають можливість проводити моніторинг сучасного стану та особливостей ринку праці, аналіз яких дозволяє скоригувати трудову політику держави у напрямі спрощення входження до міжнародного ринку праці та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних трудових ресурсів.

Серед інститутів, що сприяють інтеграції України у міжнародний ринок праці ключову роль відіграє Державна Служба з питань праці, яка є центральним органом виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [24].

Серед основних завдань Держпраці у напрямі інтеграції у міжнародний ринок слід відмітити: реалізацію проекту МОП «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу» та проекту «Поліпшення стану безпеки та гігієни праці у гірничодобувній промисловості України».

У 2004 р. Україна ратифікувала конвенції Міжнародної організації праці (МОП) про інспекцію праці – Конвенцію N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [35] і Конвенцію № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському [34]. МОП надає технічну підтримку Україні через цільові проекти технічного співробітництва з метою належного застосування міжнародних стандартів з питань інспекції праці та підвищення ефективності і результативності інспекції праці. Державна служба України з питань праці, створена у 2015 році, отримала і отримує технічну допомогу з боку МОП в рамках таких проектів:

- зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу 2016-2018 рр. [20];

- зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці у 2017-2019 рр. [19];

- «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» у 2020-2022 рр. [44];

– проєкт ЄС-МОП у соцмережах.

Щодо наступної складової механізму – методів інтеграції слід зазначити, що нами виділено 2 основні методи: це міграція робочої сили та інтеграція капіталу.

Перший є ключовим методом. Так, міграція робочої сили є індикатором реакції населення на зміни в економічному, політичному, соціальному житті суспільства. Дослідження тлумачення поняття «міграція робочої сили» (табл. 1.5) дозволило надати визначення як: переміщення працездатного населення із одних країн в інші.

Таблиця 1.5 – Тлумачення поняття «міграція робочої сили у різних джерелах»

Джерело	Визначення
Вікіпедія [9]	Міграцією робочої сили називається переміщення працездатного населення із одних країн в інші терміном більше ніж на один рік, викликане причинами економічного, політичного чи іншого характеру.
Скрипник Н.Є., Горпинич О.О. [57]	Міграція робочої сили – переселення працездатного населення з одних держав в інші строком більше, ніж на рік, викликане причинами економічного й іншого характеру і може набувати форми еміграції (виїзду) та імміграції (в'їзду).
Петров О. М., Васільєв В. Т. [46]	Трудова міграція є процес територіального міждержавного переміщення (мобільності) працівників, міжнародна трудова міграція є доволі складним і неоднозначним явищем, про що засвідчують офіційні міжнародні документи.
Капіган В. [31]	Трудову міграцію визначають як переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України – держави, області, міста, району (внутрішня трудова міграція).

Виникають певні передумови розвитку міжнародної трудової міграції, які відображають вплив на неї різних факторів як на міжнародному, так і на національному рівнях.

Старостенко Г.Г виділяють етапи трудової міграції з України [60, с. 150]: перший етап – до 1990 року, це період відтоку представників інтелектуальної та культурної еліти – вчені, музиканти, художники та ін.; другий етап 1990–1993 роки, характеризується відтоком професіоналів з вищою освітою, який був дуже чисельним; третій етап розпочався після 1994 року. У цей період еміграційна хвиля охопила робітників – будівельників, водіїв, слюсарів, поварів та різноробочих. четвертий етап з 2006, це зростання довгострокових мігрантів з високим рівнем освіти та професійного досвіду. Він продовжується до цього часу.

Отже, міжнародна міграція забезпечує перерозподіл трудових ресурсів відповідно до потреб країн й регіонів, що динамічно розвиваються, концентрує активне і працеспроможне населення в головних економічних центрах. Завдяки міграції можливим є: освоєння нових районів та їх природно-ресурсного потенціалу; підвищення матеріального добробуту населення; професійне зростання десятків мільйонів людей.

Висновки до розділу 1

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження міжнародного ринку праці в світовій економічній системі» розглянуто сутність, структуру та особливості функціонування міжнародного ринку праці та розглянуто складові механізму інтеграції України у міжнародний ринок праці.

Узагальнення наукових поглядів на сутність понять «праця», «ринок праці» та «міжнародний ринок праці» дозволили визначення розуміння останнього як: системи відносин, що виникають щодо узгодження попиту й

пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які сформувалися через нерівномірність кількісного й якісного розміщення робочої сили в країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення. Виявлено ряд причин розвитку світового ринку праці, зокрема: різний рівень економічного розвитку окремих країн, стан міжнародної економіки, рівень розвитку економічних зв'язків. Вплив здійснюють політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші чинники.

Інтеграція України у міжнародний ринок праці передбачає застосування певних важелів, інструментів, інститутів, нормативно-правового та інформаційного забезпечення. Все це у комплексі складає механізм інтеграції України у міжнародний ринок праці. Так, роль нормативно-правового забезпечення у механізмі інтеграції України у міжнародний ринок праці полягає у реалізації прагнення України приєднатися до Європейського Союзу. Обґрунтовано, що інтеграція України у світовий ринок праці є одним із завдань, визначених Угодою про Асоціацію України та ЄС (Стаття 16 Співробітництво у сфері міграції, притулку та управління кордонами; Стаття 17 Поводження з працівниками; Стаття 18 Мобільність працівників та інші). Під інформаційним забезпеченням механізму інтеграції у світовий ринок праці розуміється сукупність баз даних, нормативної бази, що дають можливість проводити моніторинг сучасного стану та особливостей ринку праці, аналіз яких дозволяє скоригувати трудову політику держави у напрямі спрощення входження до міжнародного ринку праці та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних трудових ресурсів.

Серед інститутів, що сприяють інтеграції України у міжнародний ринок праці ключову роль відіграє Державна Служба з питань праці; Європейське агентство з безпеки та гігієни праці; Міжнародна організація праці; Інспекція праці Республіки Польщі, Литви, Чехії, Туреччини, Грузії та ін. Серед ключових методів інтеграції України в міжнародний ринок праці визначено міграцію трудових ресурсів та інтеграцію капіталу. Визначено, що під

міграцією трудових ресурсів розуміється переміщення працездатного населення, викликане змінами в розвитку і розміщенні виробництва, умовах існування робочої сили; процес переміщення, просторового руху населення між країнами, районами, населеними пунктами різних типів незалежно від характеру і цілей переміщення.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ

2.1. Сучасні тренди в системі міжнародного ринку праці

Глобалізація, демографічні зрушення, нерівність доходів і зміна клімату виступають стимулюючими факторами посилення міграційних процесів. На сьогодні практично усі країни світу є залученими до міжнародного обміну трудовими ресурсами як імпортери і експортери робочої сили. Так, за даним МОП до десяти провідних країн тяжіння міжнародних міграційних потоків увійшли США, Саудівська Аравія, Німеччина, Російська Федерація, ОАЕ, Великобританія, Франція, Канада, Іспанія, Австралія. Топ-10 країн – донорів міжнародної трудової міграції очолили такі держави, як Індія, Мексика, Російська Федерація, Китай, Бангладеш, Пакистан, Філіппіни, Афганістан, Україна [26].

За даними МОП, трудові мігранти складають 4,4% усіх працівників. Трудова міграція представляє собою явище, яке має місце в усіх регіонах світу. Майже половина мігрантів (48,5%) припадає на Північну Америку, Північну, Південну та Західну Європу, причому 52,9% - це жінки та 45,1% - чоловіки. На країни Близького Сходу припадає більше 1/10 всіх трудових мігрантів (11,7%), з яких 17,9% - чоловіки і 4,0% - жінки. На регіони Східної Європи припадає 9,2% трудових мігрантів, на Південно-Східну Азію та регіони Тихого Океану – 7,8%, Південну Азію – 5,8%, країни Африки на південь від Сахари – 5,3%, Центральна та Західну Азію – 4,7%, Східну Азію, включаючи Китай – 3,6%, на країни Латинської Америки та Карибського басейну – 2,9%, на Північну Африку – 0,5% [26]

Польща, США, Німеччина, Австралія та Франція залишаються п'ятьма основними напрямками тимчасових трудових мігрантів ОЕСР (рис. 2.1). У 2019 році понад 5,1 мільйона тимчасових трудових мігрантів в'їхали до країн ОЕСР, що на 5% більше порівняно з 2018 роком. Кількість в'їздів зменшилась лише в п'яти країнах із 34 країн, щодо яких наявні статистичні дані. Перша доступна статистика дозволів вказує на те, що тенденція до зростання продовжується і в 2020 році.

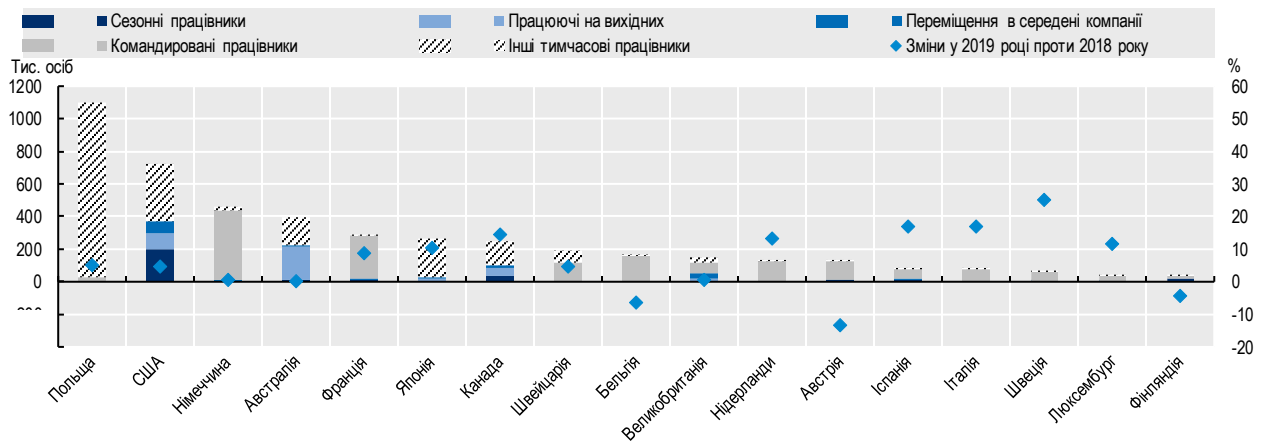


Рисунок 2.1 – Приплив тимчасових трудових мігрантів: 20 основних країн Європи у 2019 році

Джерело: складено автором на основі даних [22].

У кількох європейських країнах ОЕСР кількість заявок на сезонну роботу відновились у 2017 або 2018 роках після десятиліття спаду, коли набору з нових членів ЄС було достатньо для задоволення потреб роботодавців у робочій силі в сільському господарстві чи туризмі (табл. 2.1).

У світлі очікуваної нестачі сільськогосподарських робітників після Brexit, Великобританія відкрила дворічну сезонну програму в 2019 році, яка дозволяла набирати 2 500 сезонних робітників з-за меж ЄС.

У 2020 році програма була розширена, щоб дозволити фермерам наймати до 10 000 робітників. Німеччина, щорічно видаючи щонайменше 300 000 дозволів на сезонних робітників до розширення ЄС у 2004 році, зараз набирає, по суті, всередині ЄС, а польські працівники заповнюють більшість сезонних вакансій.

Таблиця 2.1 – Приплив тимчасових трудових мігрантів для вибраних категорій, 2010-2019 роки, тис. осіб [21]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Країна	Тис. осіб									
	Сезонні працівники									
Разом	605,5	(368.5)	(191.2)	(192.4)	362,5	527,5	685,5	795,6	(323.2)	
Польща	73,2	176,1	321,0	446,8	525,4
США	55,9	55,4	65,3	74,2	89,3	108,1	134,4	161,6	196,4	204,8
Канада	24,1	25,1	25,7	27,6	29,8	30,8	34,2	35,2	35,9	..
Фінляндія	12,0	12,0	14,0	14,0	14,0	12,0	14,0	14,0	15,5	..
Іспанія	8,7	4,5	3,8	3,1	3,1	2,9	2,9	5,7	13,8	11,6
Нова Зеландія	7,7	7,8	8,2	8,4	9,4	9,8	11,1	11,7	13,1	14,4
Мексика	27,4	27,6	21,7	15,2	14,6	15,9	14,9	12,4	10,7	10,0
Австралія	0,1	0,4	1,1	1,5	2,0	3,2	4,5	6,2	8,5	..
Австрія	31,4	17,5	13,2	15,1	7,2	6,9	6,7	6,9	7,6	..
Італія	27,7	15,2	9,7	7,6	4,8	3,6	3,5	3,6	5,6	..
Норвегія	2,3	2,5	2,3	2,5	2,5	2,3	2,4	2,6	2,9	3,4
Працівники на вихідний день										
Разом	(379.2)	(378.6)	(420.1)	(470.6)	467,0	465,1	469,5	479,7	(475.1)	
Австралія	183,2	192,9	223,0	258,2	239,6	226,8	214,6	211,0	210,5	209,0
США	118,2	97,6	79,8	86,4	90,3	95,0	101,1	104,9	104,5	..
Нова Зеландія	43,3	43,1	48,7	54,7	61,4	65,3	70,1	67,3	63,2	..
Канада	0,0	13,6	36,3	36,6	36,0	33,4	38,5	48,2	48,6	..
Японія	10,1	7,5	9,3	9,1	8,1	10,4	11,9	13,8	15,9	..
Ірландія	1,6	1,3	1,4	2,0	2,3	2,5	2,8	3,3
Корея	0,5	0,8	1,0	1,2	1,3	1,4	1,6	1,9	2,4	2,7
Данія	0,3	0,4	0,4	0,4	0,6	0,8	1,2	1,5	1,8	3,7
Командировочні працівники										
Разом	136,2	137,8	133,5	139,4	(142.1)	155,0	155,5	153,8	149,3	
США	74,7	70,7	62,4	66,7	71,5	78,5	79,3	78,2	74,4	77,0
Канада	10,3	11,1	12,4	11,5	11,4	9,8	9,8	11,0	12,8	..
Японія	5,8	5,3	6,1	6,2	7,2	7,2	7,7	8,7	9,5	10,0
Німеччина	5,9	7,1	7,2	7,8	9,4	9,3	7,5	7,3	8,0	6,7
Австралія	6,0	8,2	10,1	8,9	..	7,8	8,1	7,6	4,4	..
Іспанія	0,7	0,8	0,9	0,0	0,7	1,1	1,3	1,8	1,9	..
Норвегія	0,6	0,9	1,1	1,2	1,4	0,7	1,4	1,7	1,7	..

У свою чергу, кількість працівників, які отримує Польща, переважно з України, є помітною в ОЕСР. Незабаром після вступу до ЄС, Польща стала першим пунктом призначення ОЕСР для сезонних робітників до Сполучених

Штатів. У 2018 році кількість заявок на сезонну роботу в Польщі не може бути ізольована від інших заявок на тимчасову роботу загалом, але, ймовірно, перевищить півмільйона, враховуючи загальний приріст тимчасових працівників на 5% у 2019 році. За винятком Мексики, кількість дозволів, наданих на виконання сезонних робіт, протягом останнього десятиліття постійно зростала в неєвропейських країнах ОЕСР. У США кількість сезонних працівників у сільському господарстві перевищила 200 000 в 2019 році, що на 4% більше, ніж на 22% у 2018 році [21].

У 2018 році понад 475 000 молодих людей отримали дозволи на в'їзд у країни Європи на канікули з дозволом займатися деякими платними видами діяльності тривалістю від 4 до 12 місяців. Великі та добре налагоджені програми в Австралії, США, Новій Зеландії та Великобританії частково обмежені і за останні роки не зростали. Навпаки, нові програми, а також канадська програма набувають значення щороку в останнє десятиліття.

Усередині ЄС працівники, що працюють на посаді, визначаються як заробітчани, що працюють на заробітній платі, або самостійно зайняті, які зазвичай здійснюють свою діяльність в іншій країні-члені, залишаючись приєднаними до системи соціального забезпечення у своїй країні. Працівники, направлені на роботу в унікальну країну, часто працюють у будівельному секторі (40%), тоді як половина працівників, що працюють у багатьох країнах, працюють у секторі вантажних перевезень.

Нерівновага на ринку праці найчастіше набуває форми безробіття, тобто ситуації, коли попит на робочу силу є меншим за її пропозицію. Так, дослідження рівня безробіття серед країн показало (рис. 2.2), що Україна значно виділяється серед країн Європи, оскільки має вищий рівень безробіття.

Криза COVID-19 різко обмежила економічну активність та попит на робочу силу, що призводить до зменшення загальної кількості працюючих на 4,4 відсотка годин у всьому світі у другому кварталі 2021 року, в порівнянні з 4,8% у першому кварталі 2021 року і 8,8 відсотка в 2020 році.

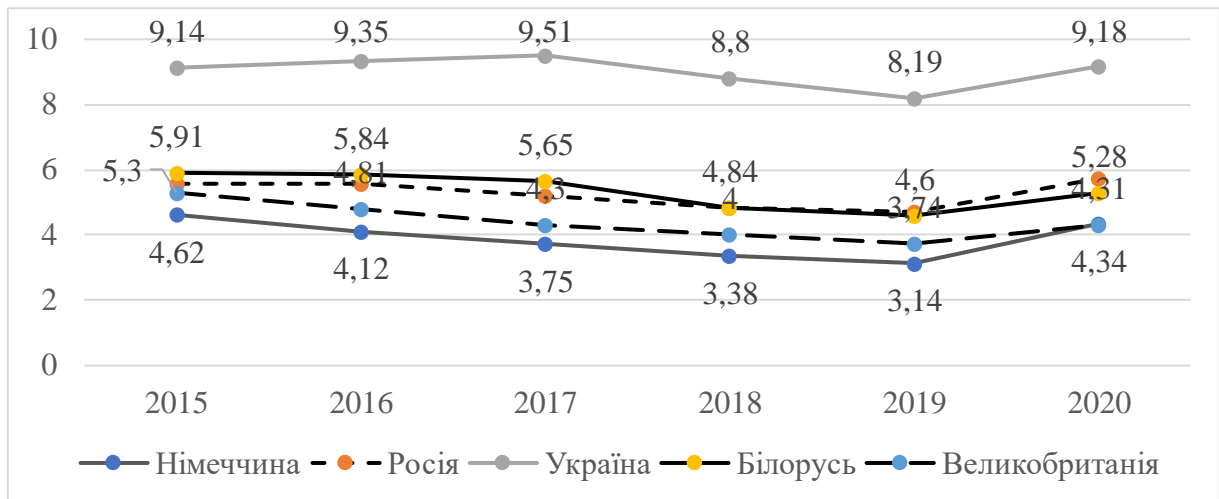


Рисунок 2.2 – Динаміка рівня безробіття країн світу у 2015-2020 роках, %
Джерело: складено автором на основі даних [22].

Економічні наслідки пандемії COVID-19 можуть стримувати прогрес у залученні іммігрантів на ринок праці за останні роки. Пандемія виявила та посилила вразливість мігрантів на ринку праці. Наприклад, мігранти частіше укладають тимчасові контракти і, як правило, зосереджуються в секторах, які більше постраждали від пандемії та її економічних наслідків. На мігрантів може також непропорційно вплинути COVID-19 проблеми, пов'язані зі здоров'ям, через більшу частку, яка працює в секторах з високим рівнем COVID-19.

Криза COVID-19 відрізняється від інших криз, включаючи світову економічну кризу 2008–2009 рр., оскільки багато постраждалих робітників залишалися працевлаштовані, але працювали менше годин або взагалі не працювали. Це було частково обумовлено виконанням трудових відносин схеми утримання в деяких країнах, але також тому, що багатьом самозайнятим працівникам потрібно було продовжувати свою діяльність, навіть якщо за зниженою ставкою.

У 2020 році світ втратив 8,8 відсотка від загальної кількості відпрацьованих годин внаслідок пандемії, яка сильно постраждала майже у всіх країнах. Ця цифра була вираховується шляхом порівняння фактичної кількості відпрацьованих годин у 2020 році із кількістю годин, які були б

відпрацьовані у разі відсутності пандемії. Для порівняння, між 2008 і 2009 роками, коли економічна криза була на піку, кількість годин фактично зросла у всьому світі (на 0,2 на центів), як працівники, особливо самозайняті, намагався компенсувати втрати доходу. Тільки в у країнах з високим рівнем доходу відбулося зменшення відпрацьованих годин.

Основна маса заходів та реформ управління трудовою міграцією у 2018-2019 роках задовольняла нові потреби серед професій високої та середньої кваліфікації. Деякі європейські країни, зокрема Німеччина, значно розширили свої дефіцитні списки занять та / або пом'якшили вимоги щодо мінімальної освітньої кваліфікації щодо найму робітників-мігрантів з-за кордону.

Заходи, що стосуються шукачів притулку, в основному були спрямовані на скорочення часу на розгляд. Обмежена група приймаючих країн, полегшила свої умови в'їзду та доступ до ринку праці, тоді як багато інших створили більш жорсткі умови. Серед інших ключових факторів пандемії, що мали вплив на світовий ринок праці слід віднести:

- пандемія COVID-19 мала великий вплив на міграційні потоки в першому півріччі 2020 року. Перші оцінки свідчать про безпрецедентне зменшення кількості нових дозволів, що надаються в середньому на 46% в Європі. Частина ефекту може бути компенсована у другій половині року, особливо для іноземних студентів, але поточний економічний спад також, швидше за все, посилить вплив на трудову міграцію. Загалом, 2020 рік виявиться історичним мінімумом для міжнародної міграції в Європі;
- у 2019 році до країн ОЕСР в'їхало понад 5,1 млн тимчасових трудових мігрантів, що на 5% більше порівняно з 2018 р.;
- третій рік поспіль Польща була головним місцем призначення для тимчасових трудових мігрантів у 2018 році, з 1,1 мільйона дозволів, виданих сезонним та тимчасовим працівникам, що не входять до ЄС, та 27 000 працівників, що працюють у межах ЄС;

- кілька країн запровадили заходи, в основному спрямовані на роботодавців, для подолання нелегальної зайнятості та експлуатації робітників;

- все більша кількість країн вживає заходів щодо сприяння поверненню національних громадян, які проживають за кордоном, особливо в Південній та Східній Європі.

Більшість країн ОЕСР швидко вводять заборони на поїздки, щоб обмежити поширення COVID-19, за деякими винятками для прикордонних працівників, сезонних працівників та деяких медичних працівників. Тенденції міграції у країнах світу свідчать, що за всіма досліджуваними країнами спостерігається зниження темпів міграції у 2020 році порівняно з 2019 роком. Виняток становить тільки Франція, у якій згідно даних у червні 2020 року темпи міграції зрівнялися із попереднім роком. При цьому у структурі міграції трудова міграція займає 18% у 2019 році (рис. 2.3). Так, найбільший відсоток припадає на сімейну міграцію – 35% та вільне переміщення – 28% [21].

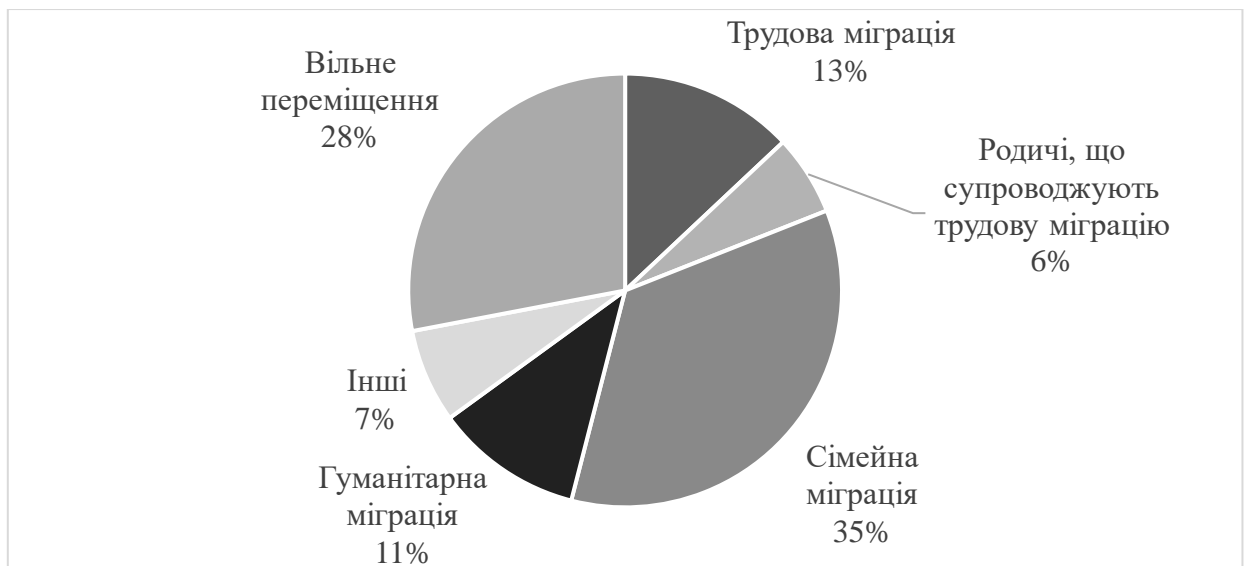


Рисунок 2.3 – Структура міграції країн світу за категоріями у 2019 році, %

Джерело: складено на основі даних [21].

При цьому, протягом останніх 10 років структура міграції зазнала значних змін (рис. 2.4). так, відбулося зростання трудової міграції починаючи

з 2016 року та різке зростання гуманітарної міграції у 2017 році з відповідно різким падіння показника у 2019 році.

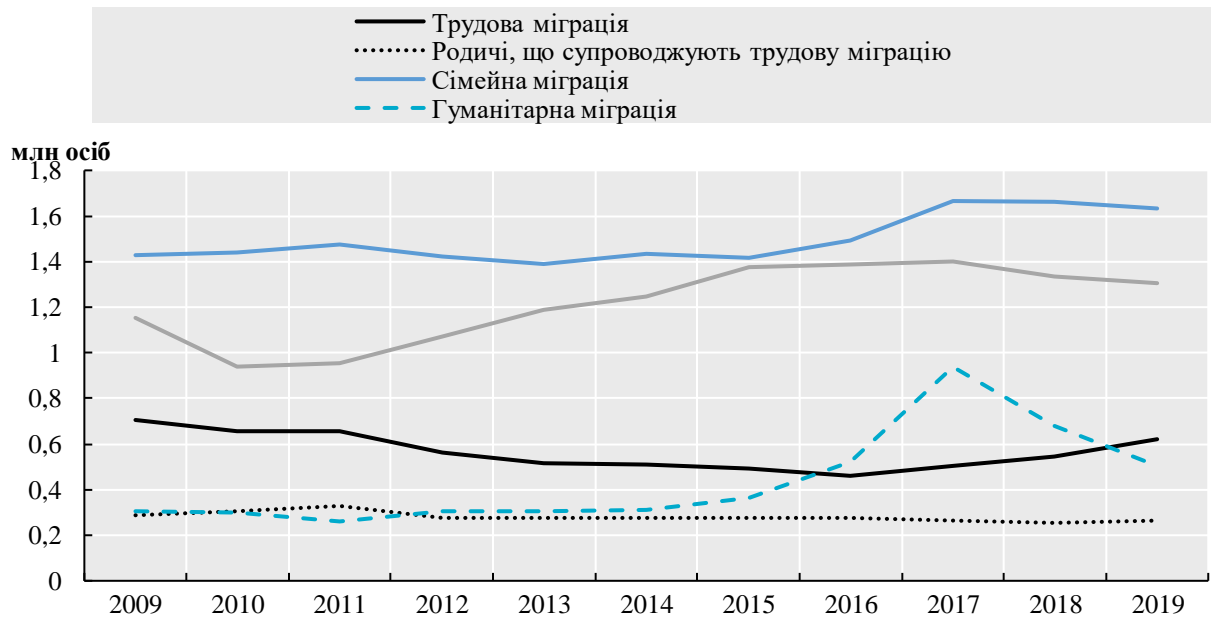


Рисунок 2.4 – Постійні міграційні потоки до країн світу за категоріями в'їзду у 2009-2019 роках, млн осіб [21]

Країни Європи продовжували розробляти та доопрацьовувати комплексні програми інтеграції для новачків, щоб полегшити їх швидку інтеграцію на ринку праці та доступ до основних соціальних послуг.

Через пандемію COVID-19 у більшості країн бюро міграції та надання притулку, а також консульські служби за кордоном були закриті на один-три місяці в першій половині 2020 року, що призвело до швидкого збільшення кількості відсталих заявок. Проте в деяких країнах пандемія прискорила реорганізацію, оцифрування та / або спрощення заходів адміністративних процедур. Діяльність повернення та переселення фактично призупинена у більшості країн.

У 2019 році постійна міграція робочої сили до країн ОЕСР різко зросла (+ 13% у країнах, що мають наявні дані). Половина країн зареєстрували двозначні збільшення, включаючи Великобританію (+ 42%), Фінляндію (+ 29%), Люксембург (+ 29%), Японію (+ 17%) або Францію (+ 12%). Потоки

висококваліфікованих робітників значною мірою зумовили цю тенденцію, особливо у Великобританії. Лише Нова Зеландія спостерігала зменшення трудової міграції (-5%) в контексті загального спаду імміграції.

В цілому, аналіз сучасного стану міжнародного ринку праці дозволив дійти висновку, що він перебуває у незадовільному стані. На першому місці серед негативних тенденцій, які гальмують економічний розвиток країн світу, є значне зниження зайнятості й підвищення рівня безробіття. Тому тільки активна політика у сфері зайнятості, упровадження нестандартних форм зайнятості та створення нових робочих місць є передумовою зниження рівня безробіття та підвищення економічної активності робочої сили. Суперечливість явища трудової міграції підводить до висновків про те, що основний зміст політики держави у відповідній сфері має полягати у мінімізації її негативних наслідків, максимальному використанні позитивних для громадян (у тому числі – працівників-мігрантів) та суспільства результатів.

2.2. Дослідження інтеграційної політики України у світовий ринок праці

Починаючи з 90-х років минулого століття, український ринок праці почав вельми активно інтегруватись до аналогічних ринків європейських держав і Росії. Цей процес вельми багатоплановий за своїм характером. Найбільш активно він проявився у міграції робочої сили за межі України. Причому, згідно з експертними оцінками, після початку російської збройної агресії проти нашої держави відбулось зменшення трудової міграції українців до Росії та часткова переорієнтація потоків українських трудових мігрантів на ринки праці країн-членів Європейського Союзу. А в межах самого ЄС спостерігається вельми значна диференціація потоків українських

трудовах мігрантів до різних країн. Так, найбільшими реципієнтами української робочої сили, згідно з експертними оцінками, є Польща, Італія, Португалія та Іспанія.

Причому українська трудова міграція до європейських країн стає можливою, насамперед, завдяки великій різниці у вартості європейської та української робочої сили, що наочно проявляється при порівнянні рівнів безробіття в Україні та у країнах-членах ЄС. Зокрема, у 2020 р. рівень безробіття населення України становив 9,48 %, а в Іспанії – 15,61 %, в Італії – 9,31%, у Боснії і Герцеговини – 16,85 %, Македонії 18,4; Греції – 16,86.

Як бачимо, серед перелічених вище великих європейських реципієнтів української робочої сили в Іспанії і, особливо, в Греції рівень безробіття значно вищий, ніж в Україні. У Португалії цей показник лише трохи нижчий за український, можна сказати – співставний. І лише у Польщі рівень безробіття значно нижчий, ніж в Україні. Наведене порівняння рівнів безробіття по країнах свідчить, що в європейських країнах українці успішно конкурують на ринках праці з місцевим населенням насамперед завдяки пропозиції своєї робочої сили у найменш оплачуваних сегментах відповідних національних економік.

Наприклад, українці їдуть до Польщі з метою сезонного чи постійного працевлаштування. А значний попит у Польщі на українську робочу силу (за умов вельми низького рівні безробіття серед поляків) обумовлений не лише динамічним зростанням польської економіки у нинішньому столітті, а й новими тенденціями, що сформувались на польському ринку праці із вступом Польщі до Європейського Союзу. Сучасний стан українського ринку праці є досить складний. Криза, що відбувалась на сучасному етапі у світовій економіці, призвела до суттєвих негативних змін на як на українському, так і міжнародному ринку праці, зокрема, до зростання обсягів і рівня безробіття серед населення і, як наслідок - до неефективного використання робочої сили.

Аналіз інтеграційної політики України у світовий ринок праці доцільно проводити серед порівняння ключових індикаторів ринку праці України із

світовими тенденціями. Тому нами запропоновано показники, за якими доцільно провести оцінку інтеграції ринку праці України у міжнародний простір (рис. 2.5).

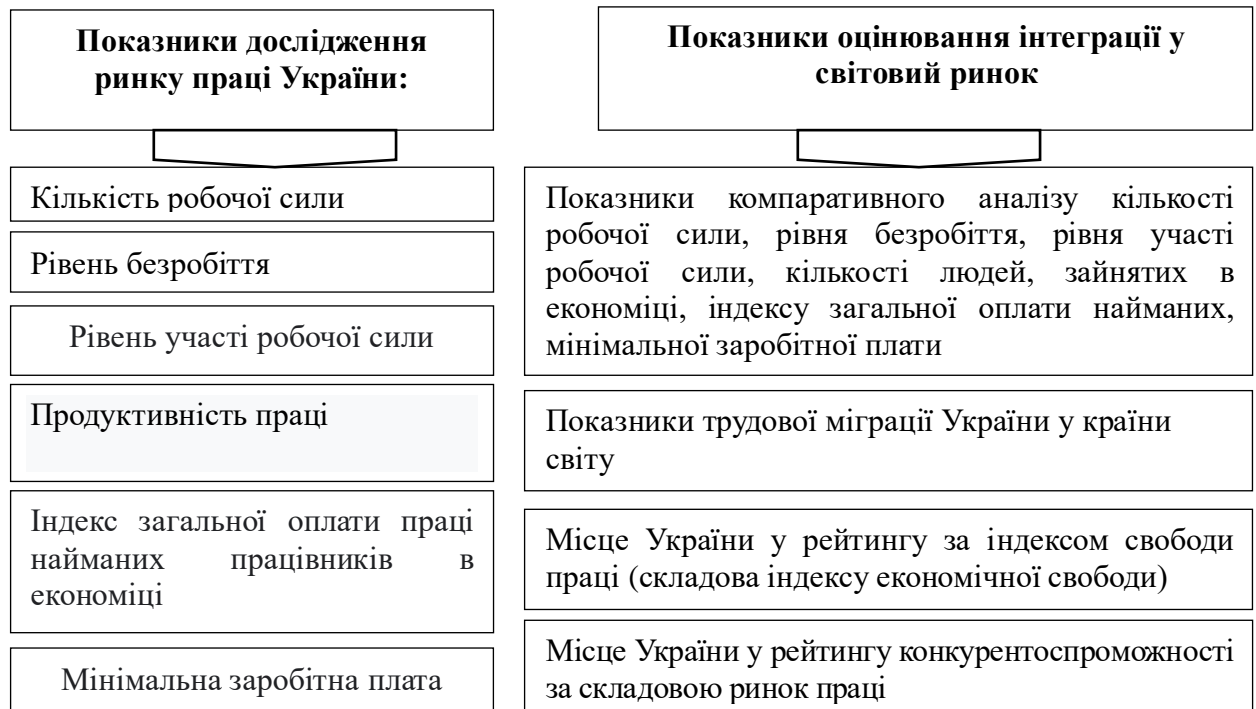


Рисунок 2.5 – Підхід до оцінювання інтегрованості України у світовий ринок праці [14]

Загалом перед дослідженням показника робочої сили, доцільно надати йому коротку характеристику. Так, робоча сила охоплює людей віком від 15 років, які протягом певного періоду постачають робочу силу для виробництва товарів та послуг.

Так, дослідження обсягів робочої сили (додаток А) показує, що протягом аналізованого періоду спостерігається негативна тенденція до зниження показників, особливо різким є спад у 2020 році, що пов'язано із обмежувальними карантинними заходами у зв'язку із пандемією. Порівняльний аналіз із країнами Європи показав, що Україна по кількості займає лідируючі позиції і входить у 10 найкращих. Зокрема, лідером у рейтингу є країни Європейського Союзу, загальний обсяг робочої сили яких складає 163,5 млн осіб. На другому місці Російська Федерація із показником

72,04 млн осіб. Україна займає 9 позицію серед країн Європи із обсягом робочої сили 19, 45 млн осіб.

За експертними оцінками, за кордоном протягом останніх років працює приблизно 7–8 млн громадян України. Наведена цифра обґрунтовується даними, розрахованими на підставі статистичної та адміністративної інформації, про чисельність та економічну активність населення, даними консульських установ щодо громадян України, які перебувають за кордоном, і даними суб'єктів господарської діяльності, які займаються посередництвом у працевлаштуванні громадян України за кордоном. При цьому більшість українських громадян працюють у країнах СНД (зокрема в Російській Федерації) та країнах Східної та Західної Європи. Таким чином, основними країнами працевлаштування останнім часом виступають Російська Федерація, Польща, Чеська Республіка, Білорусь, Італія, Португалія, Німеччина, Словаччина, Греція, Іспанія [58, с. 196].

Дослідження показали, що найбільше міждержавних мігрантів з України спостерігається у країни Європи (рис. 2.6). Так, до основних «центрів» українських мігрантів належать: Російська Федерація (27,03% у структурі мігрантів), Німеччина (18,85%); Білорусь (8,44%), Литва 6,45%; Молдова (4,68%); Угорщина (4, 03%), Чехія (5,26%).

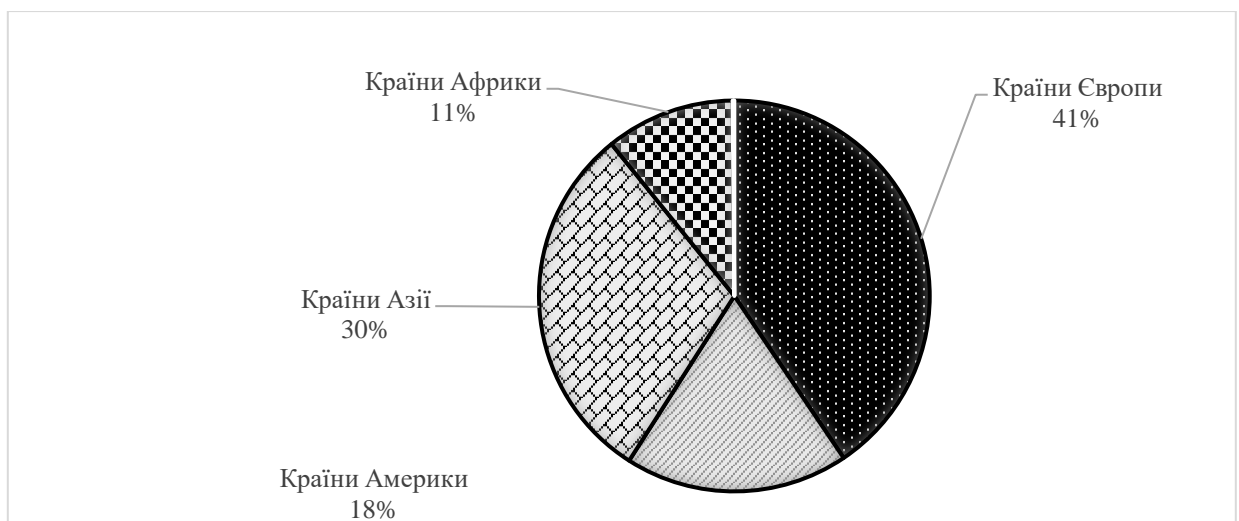


Рисунок 2. 6 – Структура міждержавних мігрантів з України у 2019 році за країнами

Джерело: складено на основі даних: [23].

Продуктивність праці є важливим економічним показником, який тісно пов'язаний з економічним зростанням, конкурентоспроможністю та рівнем життя в економіці. Продуктивність праці являє собою загальний обсяг випуску (виміряний у валовому внутрішньому продукті, ВВП), вироблений на одиницю праці (виміряний у вигляді кількості зайнятих осіб або відпрацьованих годин) протягом певного періоду часу. Цей показник дозволяє користувачам даних оцінювати рівні ВВП та робочої сили в часі, тим самим надаючи загальну інформацію про ефективність та якість людського капіталу у виробничому процесі для певного економічного та соціального контексту, включаючи інші додаткові ресурси та інновації використовується у виробництві рис 2.7).

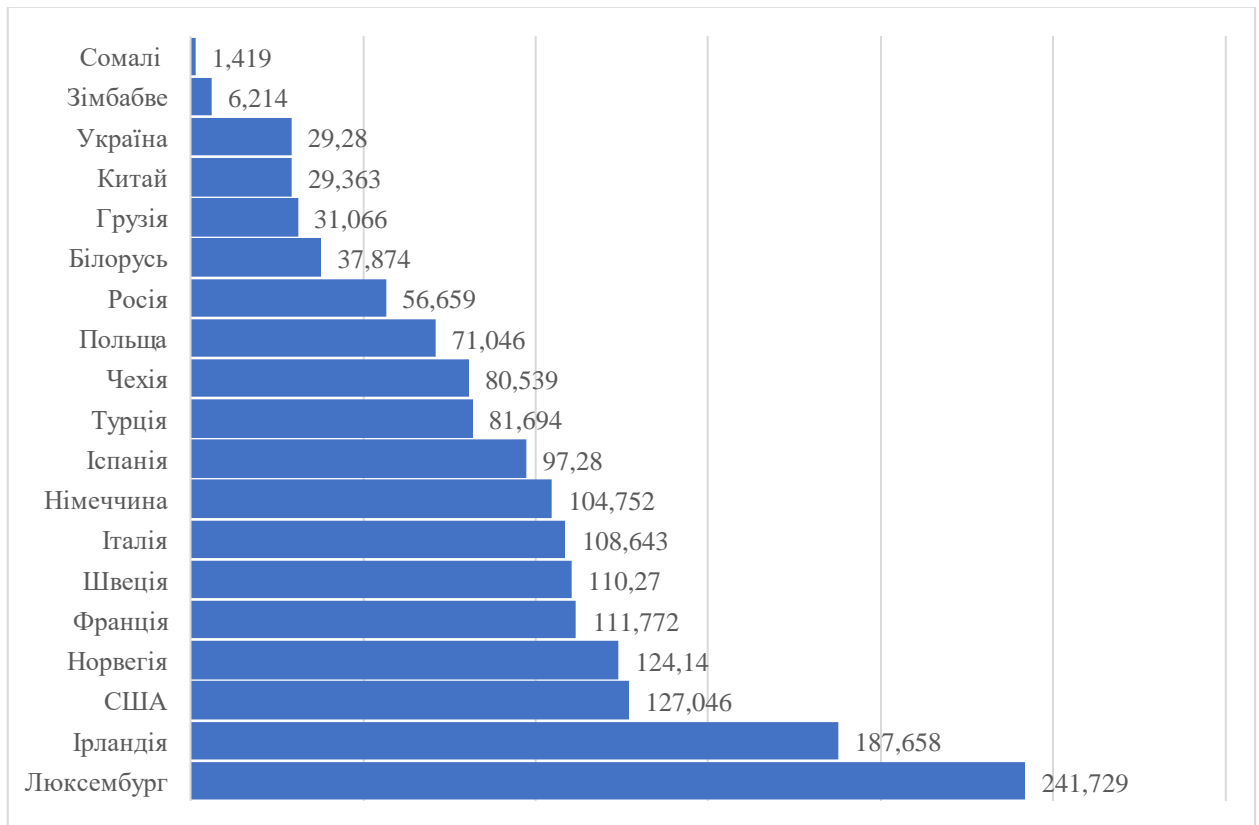


Рисунок 2.7 – Продуктивність праці в різних країнах світу у 2019 році, дол.

Джерело: складено автором на основі даних: [26].

Головною особливістю сучасної міграції є постійне зростання її масштабів. У світі значно зросла кількість країн, з яких виїжджають і в які прибувають мігранти. За даними міжнародної статистики не менше 125 млн

громадян живуть сьогодні за межами своїх країн, у тому числі понад 20 млн українців.

Погоджуємося із твердженням Литвин О.Є., Нікітчук С.М., що значними в Україні є втрати ринку праці від експорту «інтелектуальної» частини робочої сили. Ці втрати чинять вплив на трансформацію ринку праці та проявляються як:

1. Втрати кваліфікованих спеціалістів, що мають першорядне значення для країни (науковці, інженери, програмісти, медики);
2. Безповоротні втрати значних коштів, вкладених в освіту та втрата кадрів, а також результатів їхньої майбутньої творчої діяльності;
3. Скорочення можливостей розвитку сучасних видів виробництва;
4. Унеможливлення розвитку національної науки [36].

Відставання України за продуктивністю праці є критичним для подальшого економічного розвитку. За розрахунками, ВВП на душу населення (за методом паритету купівельної спроможності) в Україні менший, ніж у Польщі та Естонії, – у 2,8 раза, Словаччині – в 3,3 раза, Чехії – в 3,7 раза, Франції – в 4,7 раза, Німеччині – в 5,4 раза, США – у 7 разів. За індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-ге місце, хоча за минуле десятиліття значення цього показника подвоїлося.

Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо нижчий, ніж у Німеччині, та в 5 разів нижчий, ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,8 раза. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування у структурі промисловості України товарів з низьким та середньо низьким рівнями технологічності [63].

Наступний показники для оцінювання – це показники Індекс свободи праці складається з шести кількісних факторів: відношення мінімальної

заробітної плати до середньої доданої вартості на одного працівника, перешкода найму додаткових працівників, жорсткість годин, складність звільнення зайвих працівників, передбачений законом термін попередження та обов'язкова вихідна допомога. Індекс базується на даних, зібраних у зв'язку з дослідженням Світового банку «Ведення бізнесу» [22].

Так, порівняння індексу свободи праці в Україні із зарубіжними країнами (рис. 2.8) показує, що Україна має один із найнижчих показників серед досліджуваних країн.

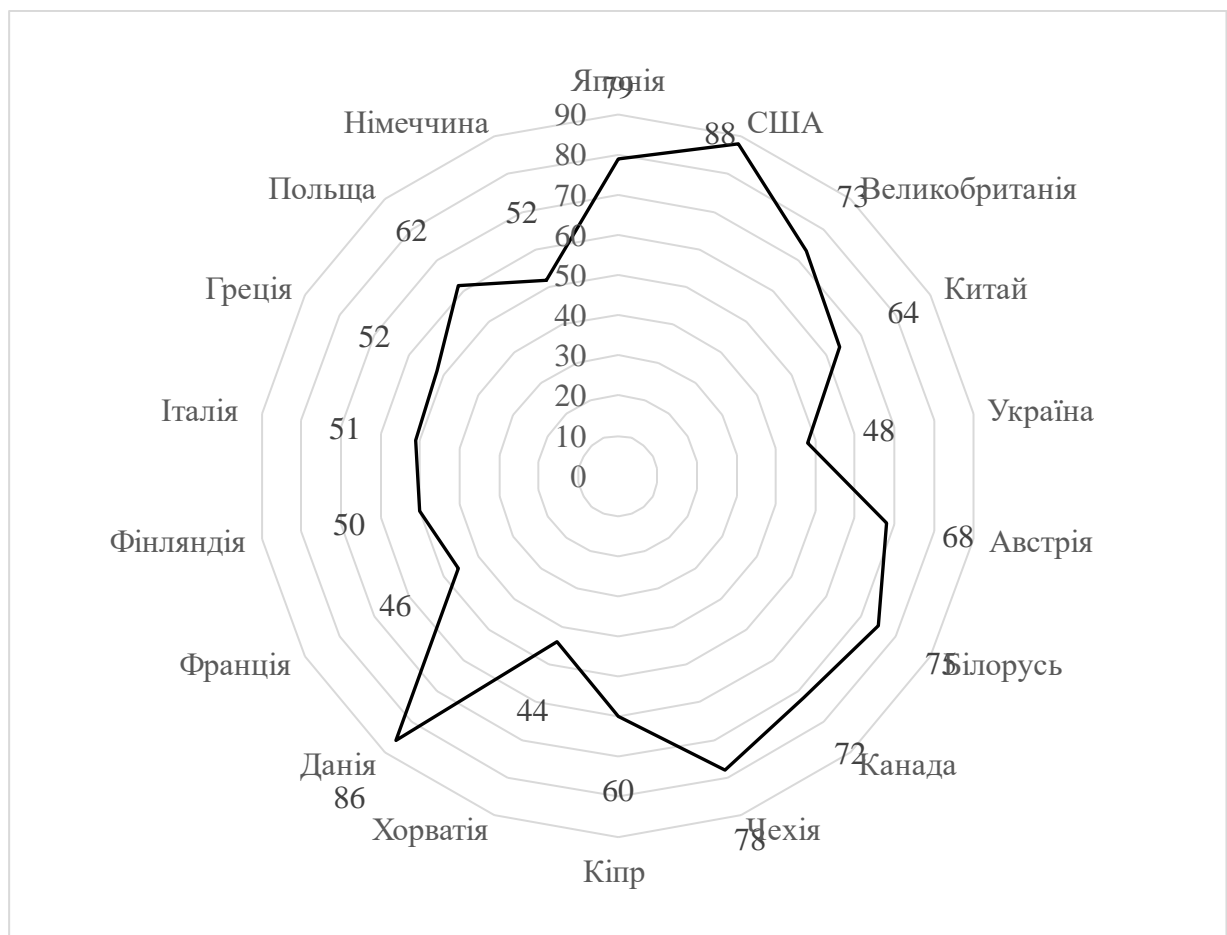


Рисунок 2.8 – Показники індексу свободи праці в Україні із зарубіжними країнами у 2020 році

Джерело: складено автором на основі [22].

Чехія, Бельгія, Німеччина та Австрія лідирують за кількістю вакантних робочих місць, порівняно з іншими країнами-членами ЄС. За даними

Євростату, в Чехії найнижчий рівень безробіття серед усіх країн ЄС . Про зростання дефіциту робочої сили свідчать опитування в Німеччині: 49% підприємств у Німеччині мають проблеми з пошуком працівників. Також у Німеччині зафіксували рекордне з 2011 року зростання заробітних плат .

21% громадян, які на момент виїзду за кордон працювали в Україні, були зайняті у сфері пасажирського та вантажного морського транспорту. Тому основними країнами працевлаштування українців за допомогою ліцензованих посередників були Кіпр (19,8%), Польща (12,9%), Німеччина (10,9%), Велика Британія (8,1%), Греція (7,2%). У Польщі на основі даних смартфонів компанія Selectivv оцінила кількість українців в 1,27 млн осіб в 2018 році та в 830 тис. осіб в 2017 році.

За даними Національного банку України, у IV кварталі 2018 року в Україну надійшло 2 833 млн доларів США грошових переказів (що відповідає 7,6% ВВП за IV квартал 2018 року), що на 4,1% більше, ніж у III кварталі 2018 року та на 8,5% більше, ніж у IV кварталі 2017 року. Найбільші обсяги приватних грошових переказів в Україну надійшли з Польщі (955 млн доларів США), Чехії (248 млн доларів США), США (239 млн доларів США), Росії (182 млн доларів США) та Італії (126 млн доларів США). Чиста оплата праці (за вирахуванням витрат мігрантів у країні перебування та податків у країні перебування) у IV кварталі 2018 року склала 2 056 млн доларів США.

Рівень участі робочої сили - це частка населення віком від 15 років, яке є економічно активним: усі люди, які постачають робочу силу для виробництва товарів та послуг протягом певного періоду (додаток Б).

Індекс відображає рівень загальної оплати праці найманих працівників в економіці. Витрати на робочу силу визначаються як основні витрати, що несуть роботодавці з метою найму персоналу. Вони включають компенсацію працівникам із заробітною платою в грошовій та натуральній формі, внески роботодавців на соціальне страхування та податки на зайнятість, що розглядаються як витрати на оплату праці за вирахуванням будь-яких отриманих субсидій.

Мінімальна заробітна плата - це мінімальна сума щомісячної винагороди, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітній платі за роботу, виконану протягом даного місяця, яка не може бути зменшена колективним договором або індивідуальним договором.

Застосування запропонованих показників дозволило виділити наявність значних відмінностей у економічному розвитку українського ринку праці від світового рівня та необхідність обґрунтування шляхів подолання цих відмінностей.

Висновки до розділу 2

У другому розділі «Сучасний стан інтеграції України у міжнародний ринок праці» проведено дослідження основних трендів у системі міжнародного ринку праці та проведено дослідження інтеграційної політики України у світовий ринок праці.

Обґрунтовано, що на сьогодні практично усі країни світу є залученими до міжнародного обміну трудовими ресурсами як імпортери і експортери робочої сили. До десяти провідних країн тяжіння міжнародних міграційних потоків увійшли США, Саудівська Аравія, Німеччина, Російська Федерація, ОАЕ, Великобританія, Франція, Канада, Іспанія, Австралія. Топ-10 країн – донорів міжнародної трудової міграції очолили такі держави, як Індія, Мексика, Російська Федерація, Китай, Бангладеш, Пакистан, Філіппіни, Афганістан, Україна. Визначено, що трудові мігранти складають 4,4% усіх працівників. Майже половина мігрантів (48,5%) припадає на Північну Америку, Північну, Південну та Західну Європу. Визначено, що економічні наслідки пандемії COVID-19 можуть стримувати прогрес у залученні іммігрантів на ринок праці за останні роки. Серед інших ключових факторів пандемії, що мали вплив на світовий ринок праці слід віднести: великий

вплив на міграційні потоки в першому півріччі 2020 року. Загалом, 2020 рік виявиться історичним мінімумом для міжнародної міграції в країнах світу; Більшість країн світу швидко вводять заборони на міграцію ресурсів, в тому числі і трудових, щоб обмежити поширення COVID-19, за деякими винятками для прикордонних працівників, сезонних працівників та деяких медичних працівників; третій рік поспіль Польща була головним місцем призначення для тимчасових трудових мігрантів серед країн Європи; все більша кількість країн вживає заходів щодо сприяння поверненню національних громадян, які працюють за кордоном, особливо в Південній та Східній Європі.

У структурі міграції країн світу трудова міграція займає 18% у 2019 році. При цьому, протягом останніх 10 років структура міграції зазнала значних змін.

Країни світу продовжують розробляти та доопрацьовувати комплексні програми інтеграції для новачків, щоб полегшити їх швидку інтеграцію на ринку праці та доступ до основних соціальних послуг.

В цілому, що аналіз сучасного стану міжнародного ринку праці дозволив дійти висновку, що він перебуває у незадовільному стані. На першому місці серед негативних тенденцій, які гальмують економічний розвиток країн світу, є значне зниження зайнятості й підвищення рівня безробіття. Тому тільки активна політика у сфері зайнятості, упровадження нестандартних форм зайнятості та створення нових робочих місць є передумовою зниження рівня безробіття та підвищення економічної активності робочої сили. Суперечливість явища трудової міграції підводить до висновків про те, що основний зміст політики держави у відповідній сфері має полягати у мінімізації її негативних наслідків, максимальному використанні позитивних для громадян (у тому числі – працівників-мігрантів) та суспільства результатів. Визначено, що аналіз інтеграційної політики України у світовий ринок праці доцільно проводити серед порівняння ключових індикаторів ринку праці України із світовими тенденціями.

Провівши порівняння рівня безробіття в Україні та країнах ЄС, відмічено її «негативне лідерство» протягом усього періоду. Так, станом на 2020 рік рівень безробіття складає 9,14%, що на 4% гірше від найнижчого показника по іншим досліджуваним країнам.

Дослідження міждержавних мігрантів з України у 2019 році за країнами показали, що найбільше міждержавних мігрантів з України спостерігається у країні Європи. Так, до основних «центрів» українських мігрантів належать: Російська Федерація (27,03% у структурі мігрантів до країн Європи), Німеччина (18,85%); Білорусь (8,44%), Литва 6,45%; Молдова (4,68%); Угорщина (4,03%), Чехія (5,26%).

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМ РИНКОМ ПРАЦІ

3.1. Перспективи інтеграції України в міжнародний ринок праці в умовах глобалізації

Глобалізація є ключовим фактором розвитку міжнародного ринку праці, оскільки сприяє полегшенню міграції трудових ресурсів через кордони. Глобальні інформаційні та виробничо-технологічні мережі, створені на основі комп'ютерних і комунікаційних технологій, швидко зростають у масштабах всього світу. Розвивається четвертинний або інформаційний сектор економіки, а до четвертинної економічної діяльності, за визначенням Г. де Блій та П. Мулера, відносяться види діяльності, залучені до збору, опрацювання інформації та маніпулювання нею [5]. Надшвидкісний розвиток інформаційного сектора знаменує перехід найбільш розвинених країн від постіндустріального до інформаційного суспільства. Наслідком глобалізації стала лібералізація економічної діяльності – вільне переміщення капіталів, технологій, товарів і послуг у межах країни та між країнами, створення сприятливих умов для ефективного й оперативного широкомасштабного товарно-грошового обміну у формі купівлі-продажу з використанням принципово нових форм і методів комерційної діяльності, утворення та розповсюдження вільних економічних зон [64].

До позитивних наслідків глобалізації можна віднести: вільний рух робочої сили та переміщення капіталу, активний розвиток міжнародних фінансових ринків і міжнародної торгівлі, поширення й інтенсивне використання технологій та інновацій. Присутність на території тієї або іншої держави транснаціональних корпорацій сприяє зростанню інвестицій,

створенню нових робочих місць, збільшенню податкових надходжень до національного бюджету, підвищенню конкурентоспроможності країни, що є позитивом. До головних негативних наслідків слід віднести збагачення розвинених країн за рахунок країн, що розвиваються, збільшення диференціації доходів між країнами, посилення фінансової залежності країн, які розвиваються, що виявляється насамперед у збільшенні зовнішніх боргів останніх, зростання спекулятивного капіталу і поширення фінансових пірамід, суттєве збільшення різновидів та рівня ризиків.

За критеріями Світового банку глобалізацію характеризують інтернаціоналізація господарського життя, становлення і розвиток міжнародних фінансових ринків, міжнародний обмін технологіями, об'єднання культур, глобалізація політичних процесів [27]. За визначенням Міжнародного валютного фонду, глобалізація – це інтенсивна інтеграція як ринку товарів і послуг, так і капіталу [25].

Факторами, що свідчать про необхідність збереження державного впливу на розвиток економіки України в умовах глобалізації, є:

- значне технологічне відставання економіки України від розвинених країн, що проявляється, у занадто малій величині ВВП на одну особу, а також у домінуванні в економіці 3-го та 4-го технологічних укладів. Звідси випливає ключове завдання держави визначити шляхи прискореного (наздоганяючого) розвитку економіки, щоб зменшити такий відрив;

- наявність в економіці України практично всіх типів диспропорцій (макроекономічних, макрофінансових, галузевих, технологічних, територіальних, демографічних, ринку праці тощо). Це значно посилює вразливість економіки України до різного роду криз та викликає необхідність проведення антикризової державної економічної політики з метою зменшення глобальних загроз.

Глобалізація визначальним чином впливає на трансформацію базового елементу світової соціально-економічної системи – міжнародного ринку праці, змінюючи закономірності формування і розвитку останнього внаслідок

зміни масштабів використання робочої сили та уніфікації вимог до характеристик праці у світовому масштабі. Авторами виділяються такі напрями впливу глобалізації на розвиток ринків праці країн:

- суттєві зміни масштабів та структури світової зайнятості (безперервна модернізація структури зайнятості при випереджальному зростанні частки зайнятих в сфері послуг);

- загальний та структурний дефіцит робочої сили в розвинутих країнах (розвинутим країнам для підтримки чисельності економічно активної частини населення необхідна суттєва компенсаторна нетто-імміграція);

- значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці на міжнародному ринку праці (внаслідок перенесення виробництва і робочих місць до країн з більш дешевою робочою силою);

- поряд із кількісними змінами в динаміці попиту на робочу силу, відбувається суттєве підвищення вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу (причому вимоги до якості робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, а й у сфері послуг);

- зростання мобільності робочої сили супроводжується інтенсифікацією процесів міжкраїнових переміщень робочої сили в межах світового господарства (вдплив висококваліфікованої робочої сили з менш розвинутих країн);

- поглиблення поляризації у доходах працівників різних рівнів (найвищої управлінської ланки і рядових працівників компаній);

- відмова від макроекономічного стимулювання сукупного попиту з метою розширення зайнятості, а також від скорочення тривалості робочого часу як засобу зниження безробіття [29].

Процес глобалізації ринку праці – важливий чинник економічного зростання держав. Систематизація основних факторів впливу на процес глобалізації ринку праці дала змогу об'єднати їх у такі групи: демографічні,

соціально-психологічні, економічні, техніко-технологічні, політико-правові, суспільно-географічні групи факторів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Основні фактори впливу на процеси глобалізації ринку праці [31]

Групи факторів	Основні складові
Демографічні	Чисельність населення; щільність; вікова структура; статева структура; етнічна структура; релігійна структура; міграційні процеси.
Соціально-психологічні	Форми культур; традиції; ступінь впливу зовнішніх факторів на суспільну свідомість і потреби; режим праці та відпочинку.
Економічні	Купівельна спроможність населення; еластичність споживання товарів і послуг; рівень інфляції; фінансово-кредитне становище в країні; система оподаткування; інноваційна політика; загальногосподарська кон'юнктура.
Техніко-технологічні	Інноваційний потенціал підприємств; технологічні зміни в суміжних галузях.
Політико-правові	Стан законодавства, що регулює господарську діяльність; державна економічна політика; вплив зовнішньої економічної політики на формування ринків збуту.
Суспільно-географічні	Суспільно-географічне положення; структура природно-ресурсного потенціалу; ресурсозабезпеченість; стан і перспективи використання джерел сировини і енергоресурсів; рівень ресурсозбереження, вплив на довкілля; посилення темпів урбанізації, депресивності окремих територій.

Результатом сприяння тіснішій економічній співпраці та вільній торгівлі стало виникнення нових каналів економічного обміну – глобальних інтеграційних мереж, що об'єднують окремі держави в інтеграційні угруповання, підвищуючи їхню конкурентоспроможність. Найвідоміші серед таких формувань – Євросоюз, Північноамериканська угода про вільну торгівлю (NAFTA), Асоціація держав Південно-Східної Азії (ASEAN), Азійсько-тихоокеанське економічне співробітництво (АРЕС) й інші.

Економічна глобалізація ускладнює функціонування внутрішнього ринку праці, змінюючи співвідношення між попитом і пропозицією. За умов відкритості ринку попит на кінцеві товари і послуги може бути задоволений за рахунок залучення робочої сили в інших країнах. Навіть за умови зростання споживчого попиту на товари і послуги, на внутрішньому ринку

праці зростання зайнятості може не відбутись, більше того, це може супроводжуватись втратою робочих місць у відповідних і суміжних галузях.

Проведено дослідження впливу глобалізації на розвиток ринку праці України, що дозволило отримати цікаві результати (таблиця 3.2): існує тісний обернений зв'язок між рівнем глобалізації та участю робочої сили в економіці країни та не існує сильного зв'язку між безробіттям та індексами політичної, економічної та соціальної глобалізації. Це приводить до висновку про втрату впливу трудових ресурсів на розвиток національної економіки через міграцію працездатного населення та відтоку капіталу, та відповідного зростання їх ролі у міжнародному ринку праці.

Таблиця 3.2 – Показники впливу глобалізації на розвиток ринку праці України

Показник	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Рівень впливу на показники ринку праці	
									безробіття	рівень участі
Індекс глобалізації, в т.ч.	72,94	73,47	73,65	73,4	74,22	74,58	74,87	74,95	0,30475	-0,7777
Індекс економічної глобалізації	61,55	62,32	61,84	61,72	63,06	64,05	64,96	66,01	0,18509	-0,8475
Індекс політичної глобалізації	86,77	87,06	87,19	87,2	89,15	89,37	89,24	88,32	-0,4159	-0,4159
Індекс соціальної глобалізації	70,51	71,02	71,93	71,29	70,45	70,32	70,41	70,38	0,28687	0,28138
Безробіття	7,17	9,27	9,14	9,35	9,51	8,8	8,19	9,48	X	X
Рівень участі робочої сили	55,66	54,44	54,76	54,56	54,52	54,35	54,16	52,49	X	X

Джерело: складено автором на основі [22; 23]

Державна економічна політика України має бути скорегована на виконання завдань із подолання економічної відсталості, а не тільки на загальноекономічні цілі, як дерегуляція економіки, покращання показників економічної свободи тощо. Серйозним інституційним викликом для України на етапі глобалізації економічного розвитку є суттєве послаблення інституту держави у регулюванні соціально-економічних процесів. За таких умов відбувається суттєва трансформація параметрів її економічного суверенітету, коли право уповноважених інститутів щодо регулювання національного ринку праці «розчиняється» у транснаціоналізації процесу суспільного відтворення і використання робочої сили [14, с. 357].

Вплив глобалізації на ринок праці України пов'язаний із рядом ризиків:

- ризик дезінтеграції економічного простору держави. Згідно спеціальних обстежень в Україні існує три групи інтенсивних міграційних потоків робочої сили, які слід особливо відстежувати й регулювати, а саме потік переселенців із сусідніх постсоціалістичних країн, котрі осідають у східних та південних регіонах держави; осіб, що мігрують у пошуках праці з гірських районів Карпат у регіони з більш сприятливими економічними умовами зайнятості; біженців з віддалених країн, котрі локалізуються на тривалий час (хоча й у статусі тимчасового мігранта) у прикордонних населених пунктах держави. Кожна з груп здійснює додаткове навантаження на територію, на регіональні ринки праці;

- ризик деградації соціального простору держави. Українська трудова еміграція «розмиває» середовище формування середнього класу у власній країні.

Вона порушує структурні співвідношення між «включенням» та «виключенням» різних груп населення з соціальних та економічних процесів у процесі розвитку суспільства, між ринком та державою, між розвитком економіки та станом навколишнього середовища, між збереженням національної самобутності українського етносу й поширенням ідей «світового громадянства»;

– ризик декомпозиції простору держави. Мова йде про явища, так званої, детонації процесів маятникової міграції між українськими містами та селами, внаслідок чого зростає депопуляція сільських поселень, вибірково урбанізуються великі населені пункти – перш за все, у зоні впливу ринку праці столичного регіону й окремих східних центрів великої індустрії, поширюються норми специфічної (девіантної) поведінки серед молоді. Розвинені країни, беручи до уваги, що система розселення не може бути раціональною, якщо в її структурі більше третини становить частка сільського населення, пропонують власні шляхи вирішення регіональних проблем у частині регулювання маятникової міграції (зокрема, обґрунтовується, що процес перекачування робочої сили має конкретні межі: він припиняється, якщо рівні оплати праці в місті та на селі вирівнюються, а сільське господарство модернізується. Чисельність міського населення стабілізується, коли його частка в загальному населенні країни і загальних доходах досягає 75%. Це призводить до скорочення міграції з села в місто);

– ризик деформації демографічного простору держави. Увагу привертають проблеми деконцентрації людських ресурсів та зростання дефіциту робочої сили на регіональних ринках праці України, що в свою чергу є результатом не так явища демографічного переходу країни до нового типу відтворення населення (звуженого), як зонального «вимивання» осіб репродуктивного віку за межі території постійного проживання й розбалансування на цій основі статеві-вікової структури мешканців. Нині зовнішня міграція економічно активного населення – це проблема національної безпеки України.

Оптимізувати шляхи включення держави в процеси міжнародних трудових комунікацій покликані заходи державного втручання у міграційні процеси трудових ресурсів, які передбачають [14, с. 18-19]:

- 1) надання пільг мігрантам, які вкладають валютні заощадження у розвиток малого бізнесу;

- 2) запровадження митних пільг для трудових мігрантів на ввезення інвестиційних товарів;
- 3) географічну і професійну диверсифікацію міграційних потоків робочої сили через створення агенцій із працевлаштування українських громадян за кордоном;
- 4) регулювання оплати за посередницькі послуги агенцій із працевлаштування;
- 5) забезпечення потенційних емігрантів необхідною інформацією шляхом надання консалтингових послуг;
- 6) вдосконалення фінансових важелів через діяльність Європейського банку реконструкції і розвитку (ЄБРР).

Важливою тенденцією розвитку міжнародного ринку праці є уніфікація вимог до працівників, що потребує стандартизації системи освіти. Згідно з концепцією обміну знаннями і досвідом люди мігрують у пошуках нового місця застосування праці з урахуванням своєї професії і кваліфікації. І «приплив інтелекту», і «відплив інтелекту» характерні для економік всіх країн і припускають двосторонній обмін інформацією в країні-експортері й країні-імпортері трудових ресурсів. Так, на сьогодні зазнає змін характер і напрями руху інтелектуальних ресурсів, натомість звичній ситуації, коли «приплив інтелекту» притаманний розвиненим країнам, а країни, що розвиваються, країни з «новою ринковою економікою» потерпають від «відпливу інтелекту», останні тенденції свідчать про «приплив інтелекту» до країн, що розвиваються, та міграцію кваліфікованих фахівців між високорозвиненими країнами з метою більшої самореалізації тощо.

Зростання видів міжнаціональної взаємодії, які пов'язані з рухом грошових засобів, технічної документації, обміну культурними цінностями, розповсюдження технічних і політичних новацій зумовило встановлення світового інформаційного порядку. У господарському житті ці зміни виражаються утворенням міжнародної системи виробництва, розповсюдження і використання інформації, посиленням економічної

взаємозалежності держав, стандартизацією технологічних процесів, форм організації виробництва, схожістю споживчих переваг. Водночас розвиток суспільства супроводжується й негативними тенденціями – посиленням глобальної економіко-екологічної, техногенної, інноваційної та інформаційної стратифікації у світі, що є викликом для світової спільноти, адже розрив між країнами зростає. Завдяки новітнім технологіям комунікацій і транспорту, які нівелюють значення факторів, пов'язаних з місцем та відстанями, індустрія формується згідно з потребами використання найпривабливіших ресурсних комплексів. Гіпермобільність капіталу спричинила те, що інвестиції не мають географічних обмежень й надходять за місцем їх найбільшої вигоди. Саме за умов світових масштабів діяльності людства, коли процеси глобалізації охоплюють як географічне розширення економічної діяльності поза національні кордони, так і функціональну інтеграцію такої діяльності, світовий ринок праці перетворився на потужну комунікативну складову глобалізаційного процесу. Сучасна економіка дедалі більшою мірою стає транскордонною, що спричинює інтернаціоналізацію виробництва товарів і послуг й географічне розширення торгівлі, зумовлюючи зростання переміщень фізичних осіб в інші держави як персоналу. Компанії, діяльність яких має транснаціональний характер, забезпечують передачу досвіду і знань шляхом тимчасового переміщення спеціалістів і експертів. Завдяки розвитку більш швидких і дешевих транспортних послуг та мереж зв'язку тимчасове переміщення фахівців стає дедалі вагомішим способом ведення торгівлі.

Наукове дослідження впливу процесів глобалізації на ринок праці та векторів його трансформації може здійснюватись на світовому, загальнодержавному рівні, рівні великих регіонів, адміністративно-територіальних підрозділів (областей, районів), локальному рівні (населені пункти). Рівень регіоналізації значною мірою визначає характер попиту та вимоги до змісту інформації.

В цілому, глобалізація є ключовим фактором розвитку міжнародного ринку праці, однак несе із собою ряд ризиків для вітчизняного ринку праці.

Тому визначені дії з мінімізації негативного впливу цих ризиків мають бути впроваджені у державну політику країни у сфері розвитку трудових відносин.

3.2. Шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці

На сучасному етапі дедалі більше країн залучається до тісної взаємодії у різних сферах міжнародного співробітництва. Позиціонування країн світу визначається на основі рейтингових досліджень шляхом обрахунку індексних значень.

Серед ключових напрямів підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів та стимулювання інтеграції України у міжнародний ринок праці слід виділити наступні:

1. Удосконалення політики управління заробітною платою як інструментом інтеграції у міжнародний ринок. Існує чимало факторів підвищення ефективності ринку праці: техніко-організаційних, демографічних, макроекономічних, соціально-політичних, – що впливають на пропозицію праці та попит на неї. Пропозиція і попит на ринку праці передусім залежать від рівня заробітної плати, а рівновага на цьому ринку значною мірою обумовлюється політикою оплати праці, яку здійснюють держава, роботодавці і профспілкові органи (як представники найманих працівників). За характером впливу на ринок праці заробітна плата є складним й суперечливим явищем, що одночасно діє на формування попиту й пропозиції праці, виступаючи фактором різноспрямованої дії.

У країнах з розвинутою ринковою економікою системи оплати праці побудовані на двох головних принципах: ефективності, що обов'язкова для ринкової економіки, і справедливості розподілу, яку передбачає ринкова демократія. Ефективна система оплати праці практично в усіх цих країнах

базується на однотипній моделі заробітної плати, побудованої із певних компонент (основна і додаткова заробітна плата, стимулюючі виплати, соціальний пакет), звісно, з певними відмінностями, що визначаються специфікою соціально-трудової сфери кожної країни, а справедливість розподілу забезпечується обґрунтованою диференціацією оплати праці.

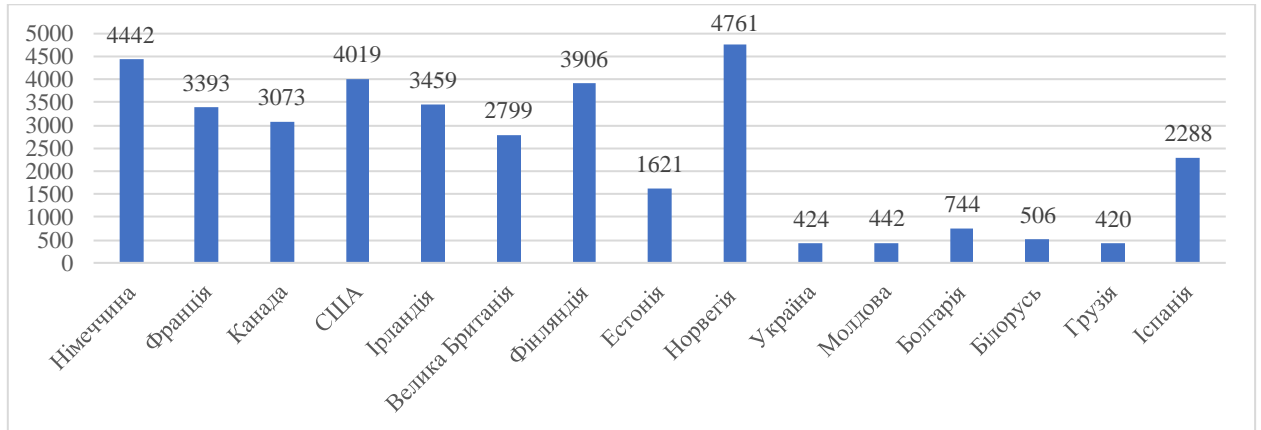


Рисунок 3.1 – Середній розмір заробітної плати України та країн світу у 2020 році, дол. США

Джерело: складено автором на основі [26].

2. Покращення взаємодії українського ринку праці та освітніх послуг. Погоджуємося із твердженням Скавронської І.В., Заблоцького Б.М., що освічені працівники виступають в якості рушійної сили економічного зростання, а їх висока географічна мобільність створює можливості для суспільного розвитку. У той же час працівники з низьким рівнем освіти більш вразливі до зрушень у структурі зайнятості. Відтак, експерти розглядають інтелект як основний ресурс соціально-економічного прогресу у довгостроковому періоді [56, с. 193], ефективність, з якою розвиваються людські ресурси у системі освіти і використовуються на ринку праці, має пріоритетне значення, а процес відбору кваліфікованих працівників на вимогу роботодавців займає центральне місце у цьому відношенні. Вплив освіти на функціонування ринку праці виражається через відповідні індикатори, такі як заробітна плата, пільги, і включає конкретні механізми впливу, наприклад, освітньо-кваліфікаційний рівень. До уваги також беруться

гендерні відмінності, які свідчать про те, що найвищі доходи отримують особи чоловічої статі, котрі під час навчання паралельно працювали і в результаті мають диплом про вищу освіту; після них з найбільшою заробітною платою слідує особи чоловічої статі, які працевлаштувалися відразу після школи. У той час, як для осіб жіночої статі властива зовсім інша ситуація: жінки заробляють більше лише тоді, коли отримують повноцінну освіту без будь-яких підроблянь під час навчання. У цілому, жінки заробляють менше порівняно з чоловіками, однак у жінок з вищою освітою віддача більша, ніж у чоловіків. Як наслідок, якість освіти – це ключовий показник конкурентоспроможності, який характеризує відповідність освітніх послуг конкретним цілям, вимогам і стандартам та свідчить про компетентність фахівців, визначаючи їх місце на глобальному ринку праці [56, с. 195].

Досліджуючи обсяг витрат на освіту в Україні та закордоном (рис. 3.2) відмітимо, що в цілому в Україні відводиться достатньо коштів на освіту, але за твердженням експертів, що освітня система України характеризується непропорційністю і невідповідністю сучасним вимогам ринку праці.

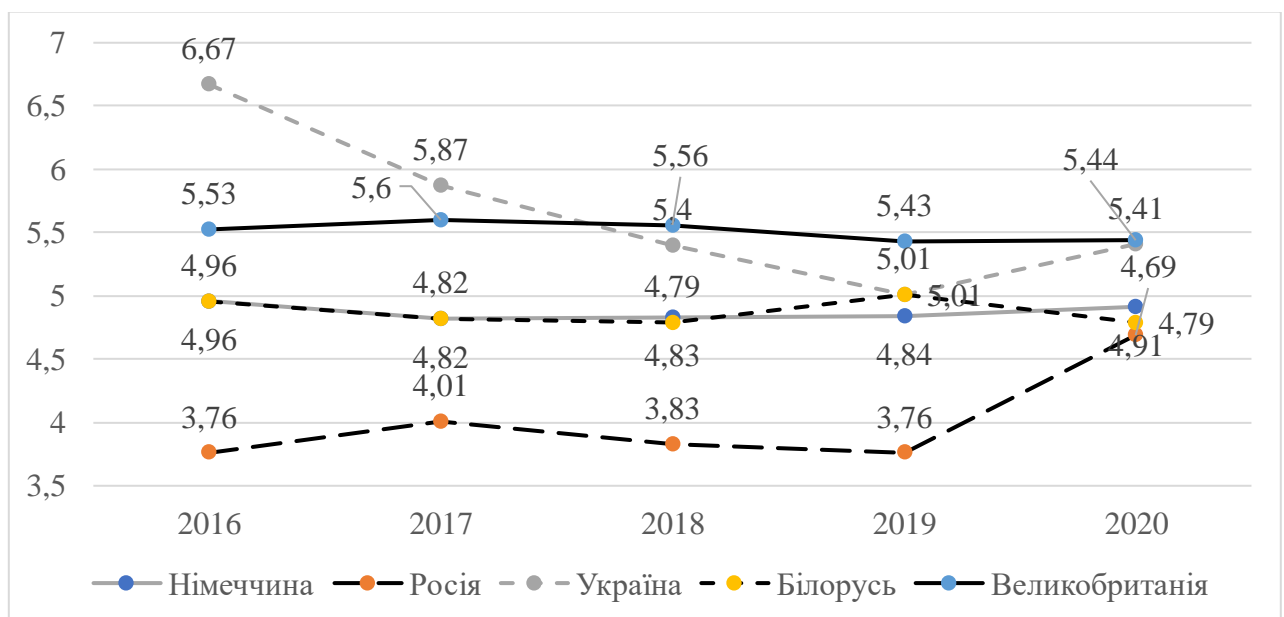


Рисунок 3.2 – Державні витрати на освіту в різних країнах, % від ВВП

Джерело: складено на основі даних [23; 22]

Навчальні плани, які успадковані від попередньої комуністичної системи і непридатні для розвитку ринкової економіки, не оновлюються достатньою мірою для відповідності новим професіям, які почали виникати у сфері послуг та високих технологій.

Нестача кваліфікованих кадрів, у свою чергу, має негативний вплив на ефективність ринків праці, підвищуючи рівень безробіття вище рівнів, які потенційно можуть бути досягнуті з урахуванням сукупного попиту. Ефективне узгодження взаємодії ринку освітніх послуг з ринком праці дозволяє скоротити фрикційне і структурне безробіття, забезпечуючи відповідність робочої сили з конкретним набором навичок й умінь наявним вакансіям. У цьому контексті звертаємо увагу на дії різних економік стосовно вирішення даної проблеми (додаток В).

Важливим є спрямованість на затребувані професії, так, зокрема, до найбільш популярних у 2020 році професій відносяться:

1. IT-фахівці: програмісти, розробники, адміністратори мереж і баз, модератори, фахівці з робототехніки, з інформаційної безпеки, web-дизайнери, 3D-аніматори.
2. Аналітики BigData – універсальні спеціалісти з математичними, статистичними, комп'ютерними, економічними та бізнес-знаннями, які детально вивчають великі масиви даних із розрізненою інформацією (наприклад, результати досліджень, тенденції ринку), що в результаті допомагає приймати важливі управлінські рішення.
3. Лікарі: терапевти, педіатри, кардіологи, ревматологи, гематологи, інфекціоністи, хірурги тощо.
4. Освітяни.
5. SMM-спеціалісти: контент-менеджери, таргетологи, адміністратори груп, аккаунт-менеджери.
6. Юристи і бухгалтери: адвокати, прокурори, судді, юристи-консультанти, нотаріуси.

7. Менеджери по роботі з персоналом, або HR-менеджери: рекрутери, івент-менеджери, інспектори з кадрів.

8. Робітничі професії: робочі у сфері будівництва, електрогазозварники, водії, продавці, кравці, оператори комп'ютерного набору, пекарі, токарі, перукарі, косметологи.

9. Архітектори, інженери: архітектори-конструктори, ландшафтні архітектори, архітектори промислових об'єктів.

10. Дизайнери: промисловий або web-дизайнер, дизайнер інтер'єрів, архітектурний дизайнер, футуродизайнер [9].

3. Удосконалення мотивації безробітних до повернення до трудової діяльності.

Негативним соціальним наслідком суперечливого розвитку ринку праці України є зниження мотивації населення до продуктивної зайнятості. Так, через несвоєчасне працевлаштування безробітні втрачають професійні навички та кваліфікацію, що ускладнює процес повернення їх у сферу зайнятості. Подальше зниження мотивації безробітних до трудової діяльності, окрім іншого, створює умови криміногенної ситуації в суспільстві. Економічні наслідки такого стану ринку праці є не менш загрозливими, оскільки безробіття є причиною недоотриманого валового національного продукту, фінансових витрат на соціальні виплати тощо.

Проведені авторами опитування [65] допомогли визначити найбільш важливі чинники, що впливають на вибір безробітними місця роботи, на їх активність у пошуку роботи та започаткування власної справи (табл. 3.3). Причому зазначалися аспекти, що практикуються і в Україні, і в інших країнах з метою можливого подальшого застосування в практичній діяльності територіальних центрів зайнятості нашої країни.

Удосконалення системи мотивації безробітного населення до трудової діяльності надасть можливість зняти напругу на ринку праці України за рахунок повернення безробітних до суспільно-корисної діяльності, що у свою

чергу сприятиме усуненню негативних та соціальних наслідків, притаманних сучасному ринку праці України.

Таблиця 3.3 – Результати опитування безробітних щодо визначення рангів чинників, які впливають на вибір місця роботи

Чинник	Сума рангів
Рівень заробітної плати	87
Цікава робота	112
Можливість самореалізації	144
Престижність професії	167
Спілкування з людьми	176
Самостійність та відповідальність при виконанні роботи	196
Разом	882

Джерело: складено на основі [65]

3. Модернізаційний сценарій розвитку ринку інноваційної праці.

Модернізація – це сукупність економічних, соціальних, політичних, культурних і технологічних перетворень, що мають об’єктивні характеристики: динамічність, комплексність, системність, глобальність, тривалість, диференційованість, невідворотність змін [64, с. 156]. Зміст модернізаційного сценарію розвитку інноваційного ринку праці: створення нових робочих місць, часткова або повна модернізація потрібних наявних робочих місць, рішуча ліквідація безнадійно застарілих робочих місць. Кардинальні зміни в системі професійної освіти у напрямі безперервності, постійного оновлення у зв’язку з вимогами ринку праці. Поширення інноваційних видів діяльності, зростання частки інноваційних працівників у структурі зайнятості, широке впровадження інноваційних форм зайнятості, організації праці, видів соціально-трудова відносин. Посилення стимулювання інноваційних процесів в економіці, заінтересованості усіх стейкхолдерів в інноваційному розвитку. Подолання олігархізації та сприяння розвитку конкурентних стратегій на всіх типах національного ринку. Модернізаційний механізм розвитку ринку інноваційної праці має такі

цільові орієнтири: розвиток людського потенціалу; посилення конкурентоспроможності робочої сили; створення інноваційного інституційного середовища, стимулювання підприємницької діяльності та залучення інвестицій в економіку; структурні перетворення економіки та зайнятості на основі інноваційного технологічного розвитку; підвищення ефективності інтеграції українського ринку праці у міжнародний простір [64, с. 155].

4. Державна підтримка розвитку ринку праці.

Інтеграція України у світову і, передусім, загальноєвропейську економіку передбачає розробку дієвої державної політики щодо управління міграційними процесами. Державна міграційна політика має розглядатись як органічна сукупність політичних, економічних, адміністративних, правових, соціальних принципів, форм, методів, інструментів і важелів, які використовуються державою та її представниками для здійснення оптимального регулювання міжнародної міграції вітчизняної робочої сили. Режим та заходи міграційної політики держави повинні забезпечувати досить ретельне відстеження міграційних процесів, їх сучасних тенденцій і явищ, оперативно реагувати на зміни та контролювати їх з метою підпорядкування національним і регіональним інтересам, особистим потребам мігрантів [14, с. 24]. Таким чином, з метою використання позитивних наслідків міжнародної міграції, заходи державної політики, орієнтованої на збереження і покращення людського капіталу, мають включати:

- поступове підвищення частки заробітної плати в собівартості продукції;
- розробка дієвих механізмів індексації заробітної плати;
- перехід від показника мінімальної заробітної плати до показника соціального стандарту відтворення працівника;
- запровадження податкових стимулів збільшення величини оплати праці.

Пріоритетом державної підтримки розвитку ринку праці має стати розробка відповідного законодавчого забезпечення та реалізаційних механізмів державного регулювання повного ринку праці, функціонування

якого пов'язане з професійною підготовкою кадрів відповідно до потреб ринку праці, розширенням сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць та розвитку підприємницької діяльності, підтримкою високої якості працівників упродовж усього трудового життя, соціальним захистом безробітного населення та створенням умов для повернення їх до активної трудової діяльності, регулюванням трудових міграцій населення (в Україні та за її межами), створенням умов для відтворення робочої сили, продуктивної і вільно обраної зайнятості шляхом здійснення заходів щодо державного регулювання ринку праці.

Напрями інституційного забезпечення розвитку ринку праці України в контексті включення країни до системи міжнародних трудових комунікацій в умовах глобалізації визначаються необхідністю вирішення на наддержавному рівні таких завдань:

- розробка єдиної загальносвітової науково-методичної системи обліку зовнішньої трудової міграції;
- інституційне структурування системи регулювання зовнішньої трудової міграції за єдиними загальносвітовими стандартами;
- диференціація міжнародних міграційних норм в залежності від категорій мігрантів;
- уніфікація норм національних міграційних політик стосовно нелегальних мігрантів.

Досягнення цієї мети пов'язане з реалізацією таких пріоритетних завдань:

- 1) сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- 2) сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;
- 3) підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва;

4) сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці;

5) посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;

6) підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

7) соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;

8) детінізація зайнятості трудової міграції громадян України та посилення їх соціального захисту;

9) сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Можливими ризиками щодо розвитку подій на ринку праці є:

1) уповільнення темпів зростання обсягів виробництва;

2) бюджетна нестабільність;

3) збереження тіньової зайнятості;

4) низький рівень професійної мобільності працівників;

5) подальше зниження вартості робочої сили і відсутність мотивації до продуктивної праці;

6) непередбачувані наслідки приватизації промислових підприємств та реформування відносин власності на селі;

7) відсутність консолідації усіх гілок виконавчої влади [65].

5. Розробка політики управління доходами населення.

Незважаючи на наявність достатньо вагомих систем регулювання доходів населення та соціального захисту в країнах світу, криза послабила соціальну безпеку, головною причиною чого було зростаюче безробіття та зменшення стимулів до створення нових робочих місць. Зростання безробіття посилило нерівність на 2% по всій зоні євро і на величину до 10% у периферійних країнах – Греції, Ірландії, Іспанії та Португалії. Так, за оцінками фахівців, в Іспанії та Ірландії нерівність посилилася на 20 та 11%

через скорочення зайнятості у сфері будівництва та поширення процесів довготривалого безробіття. В Німеччині та Нідерландах нерівність залишається без змін завдяки поширенню програм неповного робочого дня, які сприяли збереженню робочих місць та згладжували проблеми розподілу та перерозподілу. Зменшення попиту на працю, а відтак, значне обмеження доступу бажаючих працювати до джерел підвищення добробуту, призвело до того, що багато людей, опинившись без роботи та заробітку, без джерел існування, потрапило у «пастки» соціального виключення: безробіття, бідності. Основними детермінантами нерівностей залишаються безробіття та застійні його форми, а також дворівнева система зайнятості із її розподілом на постійних та тимчасових працівників [64, с. 163].

В цілому, серед ключових напрямів підвищення конкурентоспроможності українських трудових ресурсів на міжнародному ринку праці слід виділити: покращення взаємодії українського ринку праці та освітніх послуг удосконалення політики управління заробітною платою як інструментом інтеграції у міжнародний ринок; модернізацію сценарій розвитку ринку інноваційної праці; посилення державної підтримки розвитку ринку праці.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі 3 «Напрями удосконалення процесу інтеграції України у міжнародний ринок праці» досліджено перспективи України в умовах глобалізаційних процесів та окреслено шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці

Обґрунтовано, що глобалізацію характеризують інтернаціоналізація господарського життя, становлення і розвиток міжнародних фінансових

ринків, міжнародний обмін технологіями, об'єднання культур, глобалізація політичних процесів. За визначенням Міжнародного валютного фонду, глобалізація – це інтенсивна інтеграція як ринку товарів і послуг, так і капіталу.

Проведено дослідження впливу глобалізації на розвиток ринку праці України, що дозволило отримати цікаві результати: існує тісний обернений зв'язок між рівнем глобалізації та участю робочої сили в економіці країни та не існує сильного зв'язку між безробіттям та індексами політичної, економічної та соціальної глобалізації. Це приводить до висновку про втрату впливу трудових ресурсів на розвиток національної економіки через міграцію працездатного населення та відтоку капіталу, та відповідного зростання їх ролі у міжнародному ринку праці.

Проведено порівняльне дослідження конкурентоспроможності робочої сили України та зарубіжних країн та визначено ключові тренди до нарощення обсягів робочої сили, лідерство України за рівнем безробіття та достатньо низьким рівнем участі робочої сили в розвитку економіки країни, низький рівень індексу свободи праці в Україні порівняно з іншими зарубіжними країнами. На основі визначених проблем окреслено напрями підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці: удосконалення політики управління заробітною платою як інструментом інтеграції у міжнародний ринок; покращення взаємодії українського ринку праці та освітніх послуг; удосконалення мотивації безробітних до повернення до трудової діяльності; модернізаційний сценарій розвитку ринку інноваційної праці; державна підтримка розвитку ринку праці; розробка політики управління доходами населення.

ВИСНОВКИ

На основі результатів проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки:

1. Дослідження сутності, структури та особливості функціонування міжнародного ринку праці дозволило сформулювати його визначення як ринкової системи всередині якої люди продають або постачають свою працю, а інші купують; надати ключові характеристики (висока міжнародна мобільність; глобалізація; міграція трудових ресурсів і капіталу) та визначити ключових суб'єктів (продавці; послуг праці, роботодавці профспілки, державні установи, міжнародні організації);

2. Визначено, що інтеграція України у міжнародний ринок праці передбачає застосування певних важелів, інструментів, інститутів, нормативно-правового та інформаційного забезпечення. Встановлено, що серед міжнародних організацій підтримку інтеграції України у міжнародний ринок праці здійснює: Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA), Більбао, Іспанія; Міжнародна організація праці (МОП), Женева (Швейцарська конфедерація); Інспекція праці Республіки Польщі, Литви, Чехії, Туреччини, Грузії та ін. В Україні імплементація у національне законодавство вимог ЄС здійснюється Державною Службою з питань праці.

3. Дослідження сучасних трендів в системі міжнародного ринку праці показало, що десяти провідних країн тяжіння міжнародних міграційних потоків увійшли США, Саудівська Аравія, Німеччина, Російська Федерація, ОАЕ, Великобританія, Франція, Канада, Іспанія, Австралія. Топ-10 країн – донорів міжнародної трудової міграції очолили такі держави, як Індія, Мексика, Російська Федерація, Китай, Бангладеш, Пакистан, Філіппіни, Афганістан, Україна. Майже половина мігрантів (48,5%) припадає на Північну Америку, Північну, Південну та Західну Європу, причому 52,9% – це жінки та 45,1% - чоловіки.

4. Дослідження інтеграційної політики України у світовий ринок праці показало, що українська трудова міграція до європейських країн стає можливою, насамперед, завдяки великій різниці у вартості європейської та української робочої сили, що наочно проявляється при порівнянні рівнів безробіття в Україні та у країнах-членах ЄС. Сучасний стан українського ринку праці є досить складний. Криза, що відбувалась на сучасному етапі у світовій економіці, призвела до суттєвих негативних змін на як на українському, так і міжнародному ринку праці, зокрема, до зростання обсягів і рівня безробіття серед населення і, як наслідок - до неефективного використання робочої сили. Так, до основних «центрів» українських мігрантів належать: Російська Федерація (27,03% у структурі мігрантів), Німеччина (18,85%); Білорусь (8,44%), Литва 6,45%; Молдова (4,68%); Угорщина (4, 03%), Чехія (5,26%).

5. При дослідженні перспектив інтеграції України в міжнародний ринок праці в умовах глобалізації обґрунтовано твердження, що глобалізація визначальним чином впливає на розвиток міжнародного ринку праці через зміни масштабів використання робочої сили та уніфікації вимог до характеристик праці у світовому масштабі. Проведено розрахунок впливу економічної, політичної та соціальної глобалізації на показники розвитку ринку праці України (безробіття, рівень участі робочої сили).

6. Визначено ключові шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці, зокрема покращення взаємодії українського ринку праці та освітніх послуг, удосконалення політики управління заробітною платою як інструментом інтеграції у міжнародний ринок; модернізація сценарій розвитку ринку інноваційної праці; посилення державної підтримки розвитку ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/pracja>
2. Акулов М. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: ЦУЛ. 2019. 328 с.
3. Багрова І. В., Гетьман О. О., Власюк В. Є. Міжнародна економічна діяльність України: Навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2013. 384 с.
4. Біляцький С. К. Нові світові тенденції на ринку праці . *Україна: аспекти праці*. 2015. № 4. С. 3–8.
5. Блій Г., Мулер Пітер. Географія: світи, регіони, концепти / пер. з англ. Київ: Либідь, 2004. 705 с.
6. Богатирьов К. О. Теоретичні аспекти дослідження регіонального ринку праці. *Проблеми матеріальної культури*. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/107882/30-Bogatyrev.pdf?sequence=1>
7. Бойко А. М. Особливості розвитку міжнародного ринку праці в сучасних економічних умовах. *Сучасні питання економіки і права*. 2011. № 2. С. 89 – 94.
8. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: Вид-во КНЕУ. 2014. 252 с.
9. Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/>
10. Вірц К. А., Коваленко А. К., Сотник Г. І., Гессен А. Є. Вплив міжнародної міграції на вітчизняну економіку. *Молодий вчений*. № 12 (39). 2016. С 686 – 689.
11. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури. 2012. 624 с.

12. Волянська-Савчук Л. В., Конопко А. Ю. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 5 (10). С. 299 – 304.
13. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Трудове право*. 2016. № 7. С. 60 – 65.
14. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / Д. Г. Лукьяненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. – Київ: КНЕУ, 2008. 420 с.
15. Гусонька Д. М. Ринок праці молодих спеціалістів в умовах посилення державного впливу на суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності України *Бізнес Інформ*. 2018. № 3. С. 90 – 96.
16. Давидова І. О., Петровський О. І. Регіональний ринок праці: прояви та наслідки дисбалансу (поведінковий та соціально-економічний аспект). *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. № 6 (5). С. 32 – 36.
17. Дяченко Б. І. Європейський ринок праці в системі міжнародної міграції трудових ресурсів. *Економіка АПК*. 2015. № 2. С. 138 – 143.
18. Задоя А. О. Міжнародна економіка: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2019. 416 с.
19. Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці: Проєкт ЄС-МОП. URL : <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/lang-en/index.htm>
20. Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу: проєкт МОП. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-budapest/documents/publication/wcms_522946.pdf
21. Інформація організації економічного розвитку та співробітництва. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ec98f531-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/ec98f531-en&_csp_=6cecdc0fb3b3828a41a7f738372ed214&itemIGO=oecd&itemContentType=book

22. Інформація офіційного сайту Globaleconomy. URL: <https://www.theglobaleconomy.com>
23. Інформація офіційного сайту Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
24. Інформація офіційного сайту Державної служби України з питань праці. URL : <https://dsp.gov.ua/>
25. Інформація офіційного сайту Міжнародного валютного фонду. URL: <https://www.imf.org/>
26. Інформація офіційного сайту міжнародної організації праці. URL: <https://www.ilo.org/>
27. Інформація офіційного сайту Світового банку. URL: <https://www.worldbank.org/>
28. Калина А. В. Державне регулювання зайнятості: Навч. посіб. Київ: МАУП, 2013. 144 с.
29. Калініна С. П. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень / С. П. Калініна, Ю. О. Гетьманенко, О. С. Гайдаш; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця: ТОВ "Нілан-ЛТД", 2015. 240 с.
30. Калініна С. П., Коровчук Ю. І., Кушнарченко О. П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія : Економічні науки*. 2018. № 35. С. 69 – 77.
31. Капітан В. О. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні. *Ефективність державного управління*. 2012. № 32. С. 474 – 481.
32. Коваль С. П. Ринок праці України в умовах євроінтеграції. *Економічний вісник університету*. 2018. № 37(1). С. 295 – 303.
33. Кокоза А. В., Стрілець В. Ю. Інтеграція України у міжнародний ринок праці. *Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті: XLIV Міжнародній науковій студентській конференції за*

підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2020 рік (м. Полтава, 30–31 березня 2021 року). Полтава: ПУЕТ, 2020. С. 297 – 302

34. Конвенція про інспекцію праці в сільському господарстві № 129 1969 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text

35. Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі № 81 1947 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text

36. Литвин О. Є., Нікітчук С. М. Трансформація ринку праці під впливом міграційних процесів. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/09/149.pdf>

37. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 41–46.

38. Лошенюк О. В. Особливості розвитку міжнародної трудової міграції. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №15. С. 26–30.

39. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.

40. Македон В. В., Валіков В. П., Кошляк Є. Є. Світовий ринок праці в координатах цифрової економіки. *Академічний огляд*. 2020. № 1. С. 91–106.

41. Міжнародне співробітництво України у галузі охорони праці. URL: https://www.lnu.edu.ua/life-safety/wp-content/uploads/2018/10/OP-2018_Part-9.pdf

42. Моніторинг міграційної ситуації та змін у сфері управління міграцією та кордонами. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/migprocess/zvit_vypusk_2019_03.pdf

43. Мороз С. В., Мейш В. О., Рибінська А. П. Ринок праці України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 4(1). С. 40 – 46.

44. На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні
Проект ЄС-МОП. URL : <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/lang-en/index.htm>
45. Основи економічної праці. URL:
<https://library.if.ua/book/40/2643.html>
46. Петров О. М., Васільєв В. Т. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідків для України. Вісник НАДУ. 2015. №4. С. 95 – 98
47. Повідомлення Комісії Європа 2020 – Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>
48. Поплавська О. М., Дударенко Н. С., Є. Ю. Данилевич. Європейський ринок праці: досвід для України. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 197 – 208.
49. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. / Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>
50. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01. 07. 1993 р. / Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>
51. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
52. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>
53. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

54. Провотар Н., Паренюк В., Рейманн М. Молодіжний ринок праці Естонії: безробіття та міграційні настрої студентської молоді. *Економічна та соціальна географія*. 2020. № 83. С. 12 – 20.
55. Січко С. М. Міжнародна трудова міграція як форма міжнародних економічних відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. № 10. 2016. С.112 – 116.
56. Скавронська І. В., Заблоцький Б. М. Взаємодія міжнародних ринків паці та освітніх послуг. *«Молодий вчений»*. 2016. № 4 (31). С. 193 – 197
57. Скрипник Н. Є., Горпинич О. О. Сучасні тенденції міжнародної міграції трудових ресурсів. *Причорноморські економічні студії*. 2016. №12–1. С. 35– 38
58. Смутчак З. В. Проблема трудової міграції: позитивні та негативні наслідки для економіки. *Економічний вісник. Серія: фінанси, облік, оподаткування*. 2018. №2. С. 192 – 198.
59. Стаканов Р. В. Механізм інтеграції України в Європейський ринок праці в умовах підписання угоди про асоціацію між Україною та ЄС. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2014. № 119. С. 116 – 121
60. Старостенко Г. Г. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. №22. С. 21 – 27
61. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 7. С. 12 – 17.
62. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони: документ №984_11 станом на 30.11.2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
63. Український ринок праці: імперативи та можливості змін / за наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк. Київ, 2018. 356 с.

64. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк; Київ : НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України», 2018. 356 с.

65. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: кол. монографія / за ред. І. Л. Петрової. Київ, 2009. 450 с.

66. Чернявська О. В. Ринок праці : навч. посіб. Київ : “Центр учбової літератури”, 2013. 522 с.

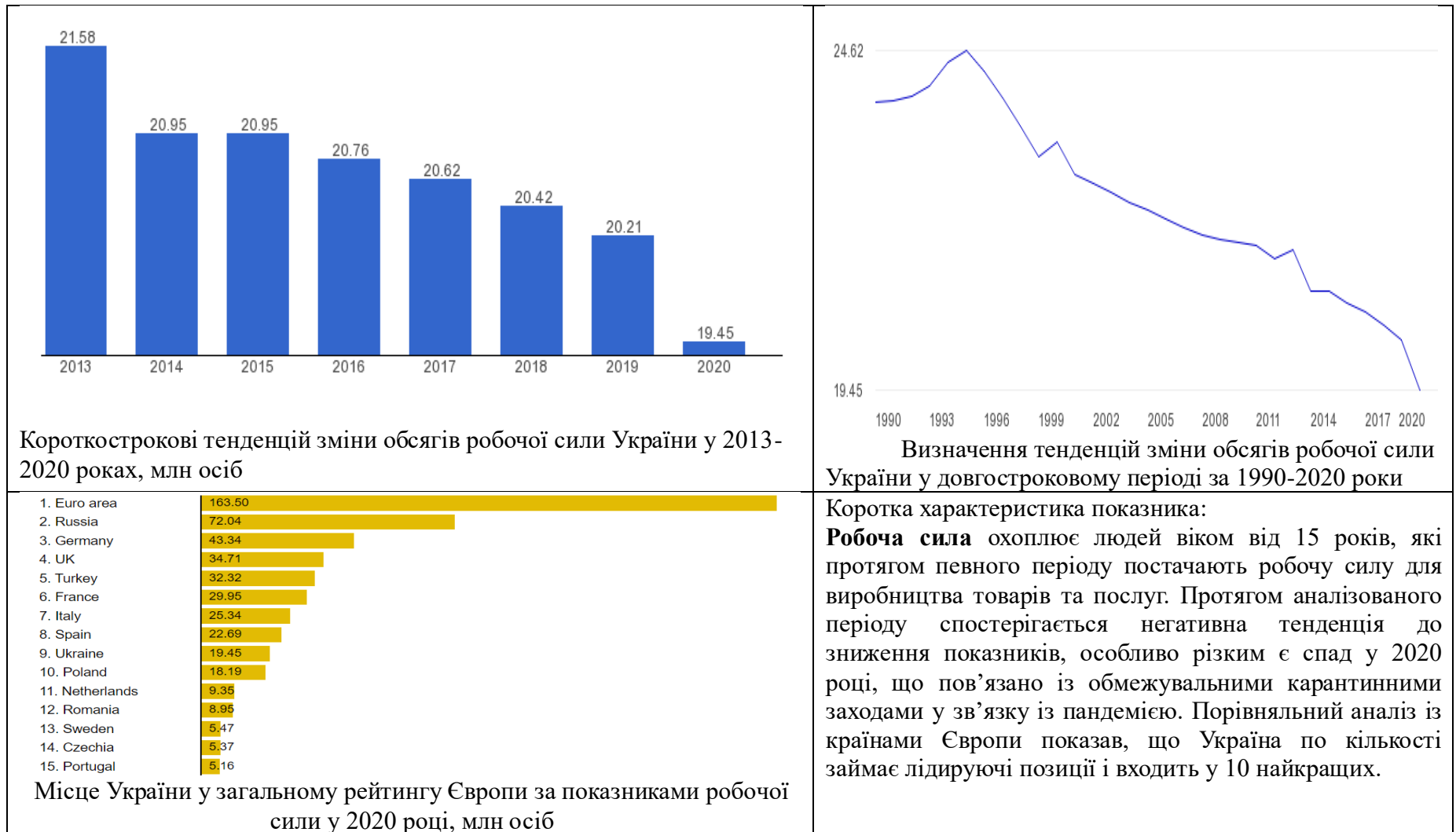


Рисунок А.1 – Тенденції зміни обсягів робочої сили України та її місце у світовому ринку праці

Джерело: складено автором на основі [22].

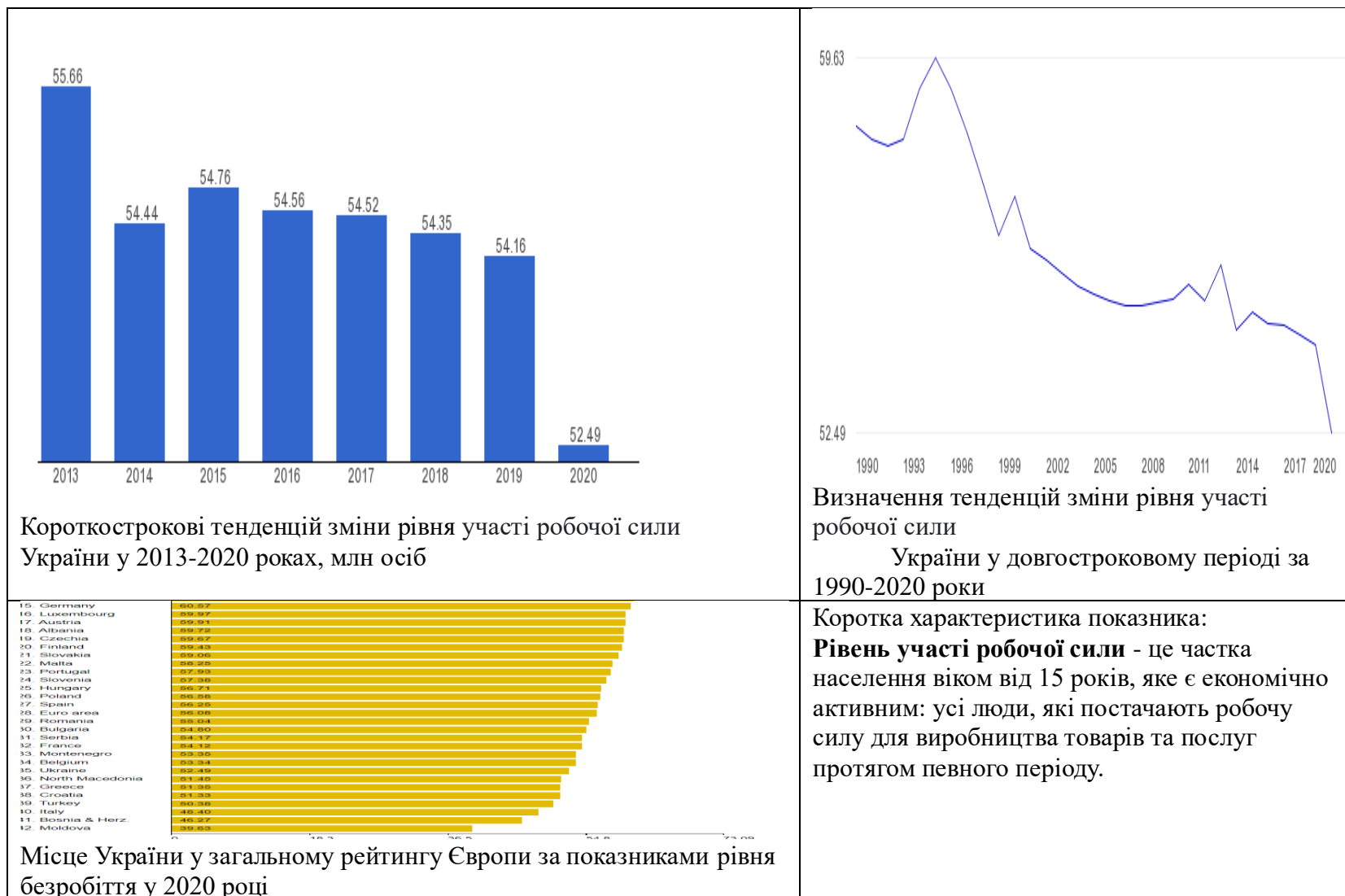


Рисунок Б.1 – Тенденції зміни рівня участі робочої сили України та її місце у світовому ринку праці

Джерело: складено автором на основі даних [22].

Додаток В

Таблиця В.1 – Міжнародний досвід забезпечення відповідності підготовки фахівців потребам національної економіки [66]

Країна	Шляхи вирішення проблеми
Іспанія	Держава прагне наблизити чисельність учнів у сфері професійно-технічного навчання до середнього показника по інших європейських країнах, знизити число молодих людей, що залишають навчання у школі, і готувати працівників для нових робочих місць у перспективних галузях. Здійснюються заходи, спрямовані на підвищення попиту на професійне навчання за рахунок надання молодим людям освітніх грантів, удосконалення системи навчання шляхом залучення підприємств і посилення взаємозв'язку професійного навчання з їхніми потребами. Ці та інші заходи включені у державний План дій по прискоренню реформи й збільшенню кількості випускників навчальних закладів. У Законі «Про стійкість економіки» є розділ про професійне навчання, метою якого є профілактика кваліфікаційних невідповідностей потребам ринку праці
США	Агентство трудової статистики США протягом більш, ніж п'ятдесяти років проводить дослідження з потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Потреби в кадрах за професіями виявляються як шляхом моделювання, так і шляхом переговорів й опитувань роботодавців: представників промисловості, приватних організацій, професійних і торговельних об'єднань, експертів по підготовці кадрів і працівників освіти. Для деяких професій, таких як лікарі й юристи, кількість фахівців визначена і регулюється юридично та законодавчо. Для інших професій, таких як програмісти, оператори чи механіки, потреба може динамічно змінюватися.
Ірландія	Експертна група з вивчення перспективного попиту на професійні навички проводить аналіз попиту на професії і розробляє пропозиції щодо задоволення цього попиту за участю широкого кола учасників, включаючи представників бізнесу, сфери освіти, профспілок, а також держави. Це дозволяє виявляти зміни у структурі професій у галузях, а також динаміку попиту. Групою визначені основні елементи, які повинні бути включені в майбутній портфель типових професійних навичок: основні й базові навички; навички спілкування; і понятійні/аналітичні навички (збір й організація інформації, вирішення проблем, планування й організація, інноваційні та творчі навички). Група дає рекомендації з підвищення рівня поінформованості здобувачів роботи про галузі, в яких є попит на відповідні професійні навички.
Канада	Канадська служба з розвитку людських ресурсів і професійних навичок надає учням, працівникам і роботодавцям інформацію про перспективні потреби у професійних навичках. У Канаді функціонує онлайн-ресурс із питань середньої фахової освіти, що надає інформацію про можливості у сфері освіти і професійного навчання, методи оцінки відповідності цих можливостей очікуванням працівників, а також інформацію про форми фінансової підтримки бажаючих одержати освіту або підвищувати кваліфікацію у формі безперервного навчання. З метою надання допомоги роботодавцям у збереженні висококваліфікованих працівників у період економічних криз реалізується Програма по розподілу роботи в умовах зниження завантаження, яка передбачає додаткові виплати до заробітної плати для працівників, що працюють неповний робочий тиждень.